جــامعـــــة جـــــدارا
كلية الدراسات الإقتصادية والإدارية
قسم المحاسبة

Jadara University
College of Economic
And Administration studies

تقييم فعالية التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر : دراسة ميدانية

Assessment Of The Internal Audit Effectiveness In Abu Khader Group: Field Study

إعداد:

محمد تيسير طاهر دعمة

إشراف:

الأستاذ الدكتور حسين القاضي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة

كلية الدراسات الاقتصادية والإدارية

جامعة جدارا للدراسات العليا

أيار – 2010

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة باللغة العربية وعنوانها تقييم فعالية التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر دراسة ميدانية

المقدمة من الطالب: محمد تيسير طاهر دعمة

وأجيزت بتاريخ: 23 / 5 / 2010

أعضاء لجنة المناقشة:

الإسم :		التوقيع:
١ –الأستاذ الدكتور حسين يوسف القاضي مشرفاً، ورئيساً (أستاذ)		....
٢ –الأستاذ الدكتور حسين أحمد دحدوح (أستاذ)	عضواً	....
٣ –الدكتور محمود جلال أحمد (أستاذ مشارك)	عضواً	....

جامعة جدارا

نموذج التفويض

أنا الطالب محمد تيسير طاهر دعمة أفوض جامعة جدارا بتزويد نسخ من رسالتي بعنوان" تقييم فعالية التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر: دراسة ميدانية " للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبها.

التوقيع :..................................

التاريخ: / /

الإهداء

إلى العزيزين الغاليين وفاءً وتقديراً لرعايتهما لي ودعمهما لي وتشجيعهما المتواصل لي طوال حياتي

إلى مثلي الأعلى وقدوتي في حياتي

والدي العزيز أطال الله في عمرة.

إلى مصدر الحنان ونبع المحبة

إلى والدتي العزيزة.... رحمها الله .

إلى إخواني وأخواتي العزيزين.

إلى زوجتي الحبيبة.

إلى زينة حياتي .. عمر.

إلى أصدقائي عبدالله وربيع.

أهدي إليكم جميعاً هذا الجهد المتواضع سائلاً المولى أن ينفع به وأن يجعله خالصاً لوجهه الكريم.

مع خالص محبتي.

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على النبي الأمين محمد (صـــلى الله عليه وسلم)، ولله الحمد و الشكر من قبل ومن بعد.

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان والعرفان لأستاذي الــدكتور حســين القاضـــي لإشرافه على الرسالة ولتوجيهاته وإرشاداته القيمة، التي أسهمت في إنجاز هــذه الرسالة، وإظهارها حيز الوجود.

كما أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى عضوي لجنة المناقشة، اللذين تفضـــلا بقبول المشاركة بمناقشتها ، ليضيفا عليها من ملاحظاتهما القيمة: الأستاذ الــدكتور حسين دحدوح ، والدكتور محمود جلال ، كما أتوجة بالشــكر الجزيــل للأســتاذ فخري كتانة من جامعة اليرموك الذي قام بتنقيح الرسالة، وتدقيقها مـــن الناحيـــة اللغوية والإملائية.

و أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى مثلي الأعلى، والدي العزيز، الذي قدم لي النصح والإرشاد المتواصل ، كما أتوجه بالشكر والعرفان إلى زوجتـــي، وأشـــكر إخواني وأخواتي ، وأصدقائي الذين كانوا سنداً لي.

وأتقدم بالشكر إلى الأساتذة هيئة تحكيم الاستبانة علـــى مجهـــودهم، وتقـــديم الملاحظات القيمة النابعة من الخبرات العلمية والعملية.

وإلى كل من ساعدني وشاركني حلمي............أقدم شكري وتقديري.

الباحث
محمد تيسير طاهر دعمة

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

تقييم فعالية التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر : دراسة ميدانية

إعداد الطالب : محمد تيسير طاهر دعمة

إشراف الأستاذ الدكتور: حسين يوسف القاضي

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى قياس فعالية إدارة التدقيق الداخلي في" مجموعة شركات أبو خضر" في تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها، ومن المتعارف عليـــه أن معـــايير التـــدقيق الداخلي متشعبة، وقد تكون المعرفة والإلمام بالمعايير قليلة وهذه الدراسة ستعمل على مســـاعدة إدارة التدقيق الداخلي في تطبيق المعايير وتحسين عملها، مما سينعكس ويكون له الأثر الواضح على أداء المجموعة مستقبلاً. وتقاس الفعالية بكفاءة إدارة التدقيق الداخلي بتطبيق معايير التدقيق الداخلي ، ولتحقيق الهدف أجابت الدراسة على هذه المجموعة من الأسئلة:

ما مدى فعالية إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر في تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها؟ وينبثق عن هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- مامدى استقلالية المدقق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر؟
- إلى أي مدى يتوفر عناية مهنية كافية في إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر؟
- إلى أي مدى يمتد نطاق عمل التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر؟
- هل هناك تخطيط لأداء أعمال التدقيق عند إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شـــركات أبو خضر؟
- هل هناك إدارة فعالة في دائرة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر؟

تم تطبيق الدراسة العملية على مجموعة شركات أبو خضر والبالغ عددها 12 شركة.

تكون مجتمع الدراسة من المدققين الداخليين، وبلغ عددهم 6 مدققين، وتم توزيع (6) استبانات وتم استرداد (6) استبانات وعليه ، فإن نسبة الاسترداد 100 % ، ومن المدراء العاملين في الشركة من فئة (مدير عام، و مدير مالي، ومدير موارد بشرية، ومدير مبيعات) وبلغ عددهم (18) مديراً موزعين على الشركات وتم توزيع (18) استبانه، واســترداد (18) استبانه، وعليه فإن نسبة الإسترداد بلغت 100 %. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسه فقد تم تصميم استبانه خاصة واستخدمت الدراسة البرنامج الإحصائي **SPSS** لتحليل نتائج هذه الدراسه والأساليب الإحصائية الوصفية ، مثل مقاييس النزعة المركزية : كالوسط الحسابي، ومقاييس

التشتت، مثل الانحراف المعياري، واختبار (T) لإختبار الفرضيات ، واختبار كرونباخ ألفا لاختبار درجة مصداقية البيانات.

توصلت الدراسة إلى أنه توجد فعالية عند إدارة وموظفي التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر، وذلك من خلال التطبيق الكامل لمعايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها، من خلال القيام بالواجبات والمسؤوليات الواجب القيام بها من قبل إدارة وموظفي التدقيق الداخلي.

وأهم النتائج التي توصل إليها الباحث ما يلي:

1- أنة يوجد تحسين دائم ومتطور في وظيفة التدقيق الداخلي، وأهدافها، ومجال عملها في مجموعة شركات أبو خضر، وذلك من خلال النتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي.

2- توجد فعالية عند إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر في تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها، وذلك من خلال التأكد من قيام إدارة وموظفي التدقيق الداخلي بتطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها ، ولعل هذه الفعالية تعود إلى التخصص الفعلي للعاملين بدائرة التدقيق الداخلي و مدير التدقيق الداخلي يحمل شهادة المحاسب القانوني الأمريكي (CPA) ، و يتم إعطاء دورات تدريبية مستمرة في مجال التدقيق للعاملين في دائرة التدقيق.

3- توجد استقلالية للمدقق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر، وذلك من خلال أن دائرة التدقيق الداخلي في المجموعة هي وحدة مستقلة بحد ذاتها ، و توفر النزاهة والموضوعية، والاستقامة، والولاء عند إدارة وموظفي التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر ، وذلك من خلال أن تبعية دائرة التدقيق الداخلي لرئيس مجلس الإدارة مباشرة، وقيام لجنة التدقيق بالاطلاع على كافة تقارير التدقيق الداخلي ومناقشتها، والعمل على تنفيذ التوصيات المقترحة من قبل المدققين الداخليين.

4- توجد عناية مهنية كافية عند إدارة وموظفي التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر، وذلك من خلال حرص دائرة التدقيق على بذل العناية المهنية اللازمة عند القيام بأعمال التدقيق المختلفة ، و بناء خطة التدقيق بالإعتماد على تحديد مستوى الأعمال الواجب إنجازها بشكل مهم ، وتوصيل المعلومات والتقارير إلى الإدارات المختلفة، وبالوقت المناسب.

5- لا يوجد نطاق محدد لعمل دائرة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر، وذلك من خلال التحقق من جميع الأنظمة المطبقة، وتماشيها مع متطلبات الشركة والقانون المحلي، وأن جميع الأنشطة والأنظمة الداخلية خاضعة لتقييم إدارة التدقيق الداخلي.

6- يوجد تخطيط لأداء أعمال التدقيق عند إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر، وذلك من خلال تقديم تقارير فعالة لإدارة الشركات ، والعمل على مناقشة ومتابعة الإدارات المختلفة بأي توصيات يقوم بتقديمها المدققون الداخليون ، وإن تقارير التدقيق الداخلي تتسم بالموضوعية والوضوح.

بناء على ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج سيتناول الباحث في هـذا القسـم منهـا بالتوصيات التي، من خلال الأخذ بها وتطبيقها، يتم العمل على رفع درجـة فاعليـة التـدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر ، وتتمثل هذه التوصيات بما يلي :

1- الاستمرار والعمل على تدعيم دائرة التدقيق الداخلي في سياسات التدريب والتأهيل العلمي المستمر لموظفي دائرة التدقيق الداخلي.

2- الاستمرار في تعزيز إستقلالية المدققين الداخليين، واستمرارية تبعية دائرة التدقيق الداخلي إلى لجنة التدقيق.

3- ضرورة تعرف و إعلام المدققين الداخليين إلى المستجدات التي تحـيط بعمـل الشـركة والخطط المستقبلية لتطوير الشركات في المجموعة ، وطبيعة العقود والاتفاقيات المبرمـة أو المزمع إبرامها ، مما يمكن المدققين الداخليين من مواكبة تطور الشركة.

4-عرض نموذج التدقيق الداخلي والذي يمثل فعالية التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر وأن يعمم على الشركات الأخرى التي تعمل في نفس القطاع.

Assessment of The Internal Audit Effectiveness In Abu Khader Group: Field Study

Prepared by: Mohammad Taysser da'meh
Supervised by: Prof Hussein Al Qadi

Abstract

This study aimed for measuring the effectiveness of internal auditing management at Abu Khader Group of companies by applying the Internal Auditing standards, so upon these standards we can realize that it was different, so the know ledge of these standards could be little, this study will aim or aims for helping the entities applying these standards and developing it work which will enhance its performance at this side , its effectiveness upon that will be evaluated by its efficient implementation of these standards.

To achieve these goats the study answered the following question:

- What's the Internal Auditing standards effectiveness range at Abu Khader Group of companies?

And this question have some sub questions which are:

- What the independence degree of the Internal Audit in the group?

- To what extent is there any professional in tension for these standards at the group?

- To what extent is the limit of the internal audit within the group?

- Is there any planning process related to the standards at this group?
- Is there an efficient management implementing these standards here?

The study was applied on the group which consist of 12 company, the study population consisted of the internal audits who were 6 and they had completed the study questions with are spoons rate of 100% and the managers of the group who were18 managers, SPSS was applied for analyzing the study data and the central Deviation methods like the mean, the standard deviation are T- Test besides alpha caronbakh scale test the validity of the data.

The study results showed that the management of the group was efficient in applying the auditing standards besides its employees by doing their work responsible it's upon that the study made the following recommendation:

A- There is continuous development for the internal audit standards at the group upon the results and the statistical analysis.

B- There is an effective when the Department's internal audit group Abu Khader in the application of the criteria of the Internal Audit accepted through to make sure the management and staff of Internal Audit in the application of the criteria of the Internal Audit accepted, and perhaps this event back to the effective specialization of workers Department of Internal Audit and Special that the Director of Internal Audit holds the American legal accountant (CPA), and that the courses are given ongoing training in the area of scrutiny for workers in the audit department.

C- no independence of the auditor's internal group Abu Khader, through the Department's internal audit group is an independent unit in itself, and provide fairness and objectivity, integrity and loyalty in the management and staff of the Internal Audit Group of Companies Abu Khader, through the dependence of the Department of internal audit to the President of the Governing Council directly and the establishment of the Audit Committee familiarized themselves with all the internal audit reports and discuss and work on the implementation of the recommendations proposed by the internal auditors.

D- There is professional care enough in the management and staff of the Internal Audit Group of Companies Abu khader through careful audit department to make professional care required when you conduct audits of various, and building audit plan depending on determining the level of work to be done is important, and delivery of information and reports to various departments and the right time.

E- There is no specific range for the work of the internal audit department of a corporate group Abu khader through verification of all applicable regulations, and consistent with the requirements of the company and the local law, and all the activities and internal systems are subject to management evaluation of internal audit.

F- no planning for the performance of audit work at the Department of Internal Audit Group of Companies Abu khader through the effective reporting of corporate governance, and to discuss and follow up the various departments with any recommendations be provided by internal auditors, and internal audit reports are objective and clarity.

الفصل الأول

الإطار التمهيدي والدراسات السابقة

مقدمة.

1- مشكلة الدراسة.
2- أهمية الدراسة.
3- أهداف الدراسة.
4- مصطلحات الدراسة.
5- فرضيات الدراسة.
6- الدراسات السابقة.

أولا: مقدمة

تعد مجموعة شركات أبو خضر من الشركات الرائدة في المملكة الأردنية الهاشمية من الناحية الإقتصادية والإجتماعية، إذ تقوم بعدة نشاطات استثمارية في السوق الأردني. وتعمل على استثمارأموالها في مجالات متعددة وبشركات مختلفة الأنشطة، وتضم المجموعة عدداً من الشركات المتكاملة والمتخصصة في مجالات متنوعة، وتحت إدارات مستقلة، تؤمن هيكلاً لامركزياً يجعل لكل شركة استراتيجية خاصة تمكنها من التركيز على فئات السوق والعملاء المتعلقة في مجالها. وإن تطوير مثل هذه المجموعة من الشركات وتحديث أنظمتها الإدارية بما فيها التدقيق الداخلي سيؤدي إلى تحسين أدائها، وزيادة فعاليتها، وترشيد قراراتها الإدارية والإنتاجية، والمحافظة على استثماراتها، وحماية أصولها، وزيادة أنشطتها.

وقد حققت المجموعة نمواً ملحوظاً في نشاطها، فهي تتكون من 12 شركة متنوعة تشمل مجالات قطاع وكالات السيارات، وقطع غيار السيارات والزيوت والإطارات، وصناعة البطاريات، والنقل العام، وتأجير السيارات، والتأجير التمويلي، والعقارات، والتدريب. ويبلغ عدد العاملين في مجموعة أبوخضر ما يقارب 1275 موظفاً في مختلف الشركات في المجموعة.

ومن هنا جاءت هذه الدراسه لتبين مدى فعالية التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر في تطبيق معايير التدقيق الداخلي، وتحديد مدى قدرة إدارة التدقيق الداخلي على تحقيق الأهداف المرجوه من خلال مقارنة الإجراءات المعمول بها في هذه المجموعة من الشركات، مع معايير الأداء المهني للتدقيق الداخلي المتعارف عليها، والصادرة عن مجمع المدققين الداخليين الأمريكيين، ومما سيعمل على رفع الكفاءة لدى إدارة التدقيق الداخلي في المجموعة، وتحسين أدائها، والعمل على معرفة نقاط الضعف والقوة في إدارة التدقيق الداخلي، وتحسين وظيفة التدقيق الداخلي في المجموعة (انظر الملحق رقم (1)) .

وتتكون إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة أبوخضر من مدير إدارة التدقيق الداخلي، و ثلاثة مدققين رئيسيين، ومساعدين للمدقق. وهم المسؤولون عن القيام بأعمال التدقيق الداخلي في الشركات ضمن المجموعة وفروعها، وإرسال تقارير أعمالهم إلى مدير إدارة التدقيق الداخلي وتخضع جميع الشركات ضمن المجموعة أيضاً لأعمال التدقيق الخارجي من عدة مكاتب مختلفة.

1- مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في قياس فعالية إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر في تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها، ومن المتعارف عليه أن معايير التدقيق الداخلي متشعبة، وقد تكون المعرفة والإلمام بالمعايير قليلة، وستعمل هذه الدراسة على مساعدة إدارة التدقيق الداخلي في تطبيق المعايير، وتحسين عملها، مما سينعكس ويكون له الأثر الواضح على أداء المجموعة مستقبلاً، وتقاس الفعالية بكفاءة إدارة التدقيق الداخلي بتطبيق معايير التدقيق الداخلي .

عناصر مشكلة الدراسة :

تحدد مشكلة الدراسة من خلال ما سبق بما يأتي:

– ما مدى فعالية إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر في تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها؟

وينبثق عن هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- مامدى إستقلالية المدقق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر؟
- إلى اي مدى يتوفر عناية مهنية كافية في إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر؟
- إلى أي مدى يمتد نطاق عمل التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر؟
- هل هناك تخطيط لأداء أعمال التدقيق عند إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر؟
- هل هناك إدارة فعالة في دائرة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر؟

2–أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من أهمية القطاع الإقتصادي الذي تشغلة مجموعة أبوخضر في السوق الأردني، وما دعا إلى إجراء هذه الدراسة، حيث أن تحسين ورفع الفعالية لإدارة التدقيق الداخلي في مجموعة أبوخضر، وتطبيق معايير التدقيق الداخلي يساهم في ترشيد القرارات الإدارية، وحماية أموال الشركات، وتطوير البيئة الإستثمارية التي تعمل بها هذه المجموعة من الشركات، والمجموعة تحتل مكانة كبيرة ومميزة في السوق الأردني، من حيث عدد الشركات الذي يصل إلى 12 شركة، وطبيعة النشاط الإقتصادي، والأعمال والخدمات التي تقدمها هذه الشركات داخل المجتمع، وعدد الموظفين الذي يصل تقريباً الى 1275 موظفاً. وكل هذا يدل على أن هذه المجموعة توفر نسبة كبيرة من فرص العمل للمجتمع. كما ان هذه الدراسة يمكن الاستفاده منها في تطوير ادارات التدقيق الداخلي في الشركات المماثلة لها سواء في الاردن او البلدان العربية.

3–أهداف الدراسة :

ا– السعي إلى تحسين وظيفة التدقيق الداخلي، وأهدافها، ومجال عملها في مجموعة شركات أبوخضر.

ب- التعرف إلى مدى فعالية إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شـركات أبوخضـر بتطبيـق معايير التدقيق المتعارف عليها عند تنفيذ مهامها.

4-التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

أ- التدقيق الداخلي : هو نشاط مستقل إستشاري موضوعي ومطمئن، يهدف إلى زيادة عائـد عمليات المنشأة وتحسينها، ويساعد التدقيق الداخلي المنشأة في تحقيق أهدفها من خلال طريقة منهجية منظمة لتقييم عمليات إدارة المخاطر، والرقابة، والحوكمة، وتحسين فعاليتهـا (معهـد المدققين الداخليين 1999).

ب- معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها : هي المعايير الصادرة مـن معهـد المـدققين الداخليين، والمسؤولة عن تحديد المسؤوليات الفنية للمدققين الداخليين، ومتابعة معـايير الأداء المهني للتدقيق الداخلي. وتعتبر هذه المعايير أساساً لعمل المدقق الداخلي.

ج- الفعالية : مدى تحقيق المنظمة (شركة ، مؤسسة ، دائرة ، قسم) لأهدافها المرسـومة، أو الموضوعة مسبقا؛ وذلك عن طريق الالتزام بالخطط والأهداف التي تم وضعها مسبقا.

5- فرضيات الدراسة :

HO1: إن إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر غير فعالة في تطبيـق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها أثناء القيام بأعمال التدقيق الداخلي.

وتندرج تحت هذه الفرضية الفرضيات الخمسة الفرعية التالية:

HO1 : لا يتمتع المدقق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر باستقلالية مهنية كاملة.
HO2 : لا يوجد عناية مهنية كافية فـي إدارة التـدقيق الـداخلي فـي مجموعـة شـركات أبوخضرعند القيام بأعمالها.
HO3 : لا يوجد نطاق لعمل التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر.
HO4 : لا يوجد تخطيط لأداء أعمال التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر.
HO5 : لا يوجد إدارة فعالة للتدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر.

6- الدراسات السابقة:

أ- الدراسات العربية:

1- دراسة أبو حشيش (1994) ، التدقيق التشغيلي الشامل على أموال المجالس البلدية في الأردن:

ركزت هذه الدراسة على تقييم أنظمة الرقابة الداخلية في المجالس البلدية إن وجدت من أجل رفع كفاءتها، والتأكد من كفاءة وفعالية أجهزة الرقابة المالية المشرفة على المجالس البلدية المحلية، وكانت عينة الدراسة مكونة من (37) بلدية موزعة بين بلديات مراكز المحافظات، والأولية، والنواحي، والمناطق الأخرى؛ وشكلت 20% من مجتمع الدراسة.

وكانت أهم نتائج هذه الدراسة:

- عدم وجود رقابة داخلية في كافة البلديات الواقعة ضمن نطاق العينة التي اختارها الباحث، وأن هناك رقابة تفصيلية على أموال هذه المجالس من قبل ديوان المحاسبة. وتقتصر رقابته على متابعة تنفيذ المشاريع.

- أوضحت الدراسة عدم وجود كفاءة وفعالية واقتصاد على أموال المجالس البلدية، نظراً لعدم تضمين قانون ديوان المحاسبة اي نصوص تسمح له بالتدقيق الإداري، وتدقيق الأهداف، والتدقيق الاجتماعي.

2- دراسة أزمقنا (1994) ، تعزيز قبول التدقيق الداخلي في الشركات المساهمة العامة الأردنية:

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهم العوامل المؤثرة في قبول مفهوم التدقيق الداخلي في الشركات المساهمة الأردنية، من خلال دراسة المدخل السلوكي لتنفيذ عمليات التدقيق الداخلي. وقد قامت هذه الدراسة بتسليط الضوء على الطرق والأساليب التي يمكن عن طريق اتباعها التأثير على اتجاهات التنظيم نحو التدقيق الداخلي .

واعتمد الباحث اسلوب الاستبانة في جمع البيانات، التي تم توجيهها الي الموظفين الذين تخضع أعمالهم للتدقيق الداخلي في الشركات المساهمة العامة الأردنية ، واحتوت الاستبانة على أسئلة تقيس آراء الموظفين في المدقق الداخلي، وعلى أهم العوامل التي تعزز قبول المدقق الداخلي. وشملت العينة 28 شركة مساهمة عامة يوجد بها نشاط للتدقيق الداخلي.

وخلصت الدراسة إلى أن وجود نشاط التدقيق في الشركات المساهمة الأردنية أمر في غاية الأهمية، وأن الشركات التي يوجد بها نشاط تدقيق داخلي في عينة الدراسة شكلت ما نسبته 36% من العينة كاملة، وأن المدقق الداخلي الذي يعزز قبول مفهوم التدقيق الداخلي، يجب أن يتوفر به ما يلي: (التأهيل العلمي، والخبرة الجيدة، والكفاءة العلمية، والتعاون).

3- دراسة شحروري (1999) ، مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية الأردنية(دراسة مسحية):

هدفت هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى إلقاء الضوء على مدى تطبيق البنوك التجارية الأردنية لمعايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها، من خلال مقارنة إجراءات التدقيق الداخلي المتبعة لدى البنوك لمعايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها، كما تناولت الدراسة تقييماً لمدى ملاءمة هذه المعايير للتطبيق في قطاع البنوك التجارية الأردنية، من وجهة نظر المدقق الداخلي. ومن أجل تحقيق هذه الأهداف قام الباحث بإعداد استبانة موجهة الى المدققين الداخليين في البنوك التجارية الأردنية.

و خلصت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية:

- هناك ضعف في درجة تطبيق البنوك التجارية لمعايير الأداء المهني للتدقيق الداخلي المتعارف عليها.

- عدم وجود علاقة موجبة بين مدى تطبيق المعايير وحجم البنك، ممثلاً برأس ماله، كما لا توجد علاقة موجبة بين مدى التطبيق لتلك المعايير وحجم البنك، ممثلاً بعدد العاملين.

- وجود فجوة بين ما هو مطبق فعلا في البنوك، وما يجب أن يتم تطبيقه حسب وجهة نظر المدققين الداخليين.

- هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين تقييم المدقق الداخلي في هذه البنوك لمدى ملاءمة معايير الأداء المهني للتدقق الداخلي والمتغيرات الشخصية.

4- دراسة زيدان (2001) ، تقييم انظمة الرقابة الداخلية في الجامعات الخاصة الأردنية:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أنظمة الرقابة الداخلية في الجامعات الخاصة من خلال دراسة واقع الأنظمة و التعليمات الخاصة بهذه الجامعات، ومدى اهتمام إدارات هذه الجامعات بالرقابة الداخلية، ودراسة أثر تقييم مدقق الحسابات الخارجي لنظام الرقابة الداخلية على فاعلية هذا النظام، ودراسة العلاقة بين حجم الجامعة وفعالية نظام الرقابة الداخلية .

وشملت عينة الدراسة مجتمع الدراسة المكون من المدير المالي ورئيس الحسابات و المدقق الداخلي في (13) جامعة خاصة بواقع (39) شخصاً وتم استخدام الاستبانة أداةً لجمع البيانات.

وقد بينت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين حجم الجامعة وفعالية نظام الرقابة الداخلية و كشفت هذه الدراسة عن أن هذه الجامعات تهتم بشكل كبير بالإجراءات الرقابية التي تتعلق بالنقدية، و من ثم الأجور، و الرواتب ، وتقليل الاهتمام بالإجراءات المتعلقة بالاستثمار و رأس المال.

وتبين من دراسة الباحث أن التركيز في أنظمة الرقابة الداخلية في الجامعات الخاصة كان على الإجراءات و الأمور المالية فقط. وهذا قد يكون أمرا طبيعيا، فهي بالنهاية شركات تسعى لتحقيق عوائد مقبولة بالنسبة للمساهمين.

5- دراسة مقداد(2002) ، المهنية لدى المدققين الداخليين في البنوك الأردنية وعلاقتها بمخرجات العمل:

هدفت الدراسة إلى تقييم درجة المهنية التي يتمتع بها المدقق الداخلي في البنوك الأردنية على المستوى الفردي، وإلى تكوين صورة عن طبيعة العلاقة بين المهنية ومخرجات العمل، من التزام تنظيمي، ورضى وظيفي، وأداء وظيفي، ونية لترك العمل .وتكون مجتمع الدراسة من المدققين الداخليين في البنوك الأردنية البالغ عددها (١٦) بنكاً. وقد بلغ عدد المدققين (١٨٦) مدققاً.

أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

– يتمتع المدقق الداخلي في البنوك الأردنية بمهنية عالية، تمثلت بالالتزام الاجتماعي. فهو يولي اهتماماً كبير بخدمة المصلحة العامة للمجتمع مثل المساهمين، والعملاء، والعاملين في المنظمة.

– يؤثر الانتساب المهني إيجابياً في الرضا الوظيفي، لأن مساهمة المدقق الداخلي في نشاطات المجتمع المهني يساعد في استقراره الوظيفي، ويؤثر بشكل إيجابي في أدائه الوظيفي.

– تفاني المدقق الداخلي في عمله له تأثير إيجابي في الالتزام التنظيمي، ويزيد من رضاه الوظيفي.

–تؤثر الدعوة إلى الاستقلالية لدى المدقق الداخلي في البنوك الأردنية بشكل سلبي في رضاه الوظيفي؛ وعلى العكس من ذلك يؤثر بشكل إيجابي في نية المدقق الداخلي لترك عمله في البنك الذي يعمل فيه.

–لا يوجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في مهنية المدقق الداخلي تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية المستخدمة في هذه الدراسة.

6- دراسة الفرجات (2003) ، تقييم فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية الرسمية:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع وظيفة التدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية الرسمية، وتقييم فعاليتها، لتحديد ما إذا كانت الأهداف التي ترسمها إدارة التدقيق الداخلي قد تحققت أم لا، وبيان المعوقات والمشكلات التي تواجهها لتحقيق أهدافها إن وجدت وتحديد مدى تلبية تقارير التدقيق الداخلي للأهداف الرئيسية التي تسعى

لتحقيقها. و كانت عينة الدراسة مشتملة على مجتمع الدراسة المكــون مــن مــدير إدارة الرقابة الداخلية، والمدير المالي، والمدققين الداخليين في الجامعات الرسمية. وتم اســتخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات.

وخلصت هذه الدراسة الى أن وظيفة التدقيق الداخلي في الجامعات الأردنيــة تحقــق درجة عالية من الفعالية، وأن تقارير التدقيق الداخلي تلبي الأهداف التي تسعى لهــا إدارة التدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية، وأن وظيفة التدقيق الداخلي بهذه الجامعات تــرتبط إدارياً برئيس الجامعة مباشرة، وهذا يعزز من إستقلالية المدقق الداخلي وظيفياً، و يعطي إدارة التدقيق قوة كبيرة لتحقيق أهدافها بفعالية.

7- دراسة خشارمة (2005) ، العوامل المؤثرة في تطبيق معــايير التــدقيق الــداخلي المتعارف عليها (حالة الشركات الصناعية المساهمة الأردنية) :

هدفت هذه الدراسة للتوصل إلى قياس مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية المساهمة العامة في الأردن، واختبار العلاقة بين حجم الشركة ممثلاً برأس المال وحجم الأصول، وحجم المبيعات ، وعدد العاملين ، وبيان أثــر المتغيــرات الديموغرافيــة للمدقق الداخلي في تطبيق معايير التدقيق ، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقــات التي تقلل من معايير التدقيق في هذه الشركات.

واعتمد الباحث أسلوب الاستبانة في جمع البيانات، و كانــت موجهــة الــى المــدققين الداخليين.

و خلصت النتائج الى :

- وجود ضعف عام في عملية تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها فــي هــذه الشركات .

- لا يوجد تأثير بين مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي و حجم الشركة، ممــثلاً بــرأس المال، وحجم المبيعات، ومقدار الأصول، وعدد العاملين.

- وجود العديد من المعوقات التي يمكن أن تقلل من تطبيق معايير التدقيق الــداخلي فــي الشركات الصناعية. ومنها: عدم إعتراف الإدارة باستقلالية إدارة التدقيق الداخلي، وعدم وجود إلزام لتطبيق معايير التدقيق الداخلي.

- أن المتغيرات الديموغرافية للمدقق الداخلي من المركز الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة، والتخصص، والمؤهل العلمي، وغيرها من المتغيرات، لها أثر جيد في تطبيق معــايير التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية باستثناء جنس المدقق، فلا يؤثر في تطبيق المعايير.

8- دراسة جمعة (2006) ، إدراك الإدارة العليا لتطور المعرفة في مهنة التدقيق الداخلي وتأثيره على دور المدقق الداخلي (دراسة تحليلية اختباريه في منظمات الأعمال الأردني):

هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات التطور في المعرفة في مهنة التدقيق الداخلي على الصعيدين العلمي والمهني، وعلى صعيد الممارسة العملية، لتحديد واجبات مهنة التدقيق الداخلي بعد نشر الإطار الجديد لممارسة مهنة التدقيق الداخلي الصادر عن معهد المدققين الداخليين (IIA) في أمريكا في ٢٠٠٤ . وقد أجرت الدراسة اختباراً على (١١١) شركة مساهمة عامة مستخدمة أسلوب الاستبانة في جمع البيانات، وتوصلت إلى النتائج الآتية:

– إن قطاع البنوك في الأردن أكثر القطاعات التزاماً بإنشاء إدارة للتدقيق الداخلي.

– إن الدليل على تطبيق مهنة التدقيق الداخلي في منظمات الأعمال الأردنية ما زال غير مقنع، ويلقى معارضة داخل هذه المنظمات.

– أصبح لمهنة التدقيق الداخلي هيكل متكامل للمعرفة، ما أكسبها معرفة معوقات المهنة كاملة.

ب – الدراسات الأجنبية:

1- دراسة Holzinger (1999) " وظائف المدقق الداخلي " :

هدفت هذه الدراسة الى التعرف إلى المهام التي يجب على المدققين الداخليين القيام بها في سبيل مساهمتهم في زيادة ثروة المنشآت، و قيمة حقوق المساهمين ، حيث تم أخذ رأي (201) عضواً من الإدارات العليا لعينة من الشركات الأمريكية و (99) مدير إدارة تدقيق داخلي في تلك الشركات. و بينت الدراسة أن 66% من أعضاء الإدارات العليا يرون أن على المدققين الداخليين فهم قضايا العمل الرئيسية التي تواجه منشآتهم. في سبيل المساهمة في زيادة ثروة تلك المنشآت؛ في حين راى الباقون من الأعضاء أن على المدققين أن يساهموا في تقييم إدارة المخاطر.

وفي المقابل فإن 72% من مديري إدارات التدقيق الداخلي بينوا أن من المهم بالنسبة لأقسامهم أن تتفهم طبيعة القضايا الرئيسية، التي تواجه منشآتهم في حين بين الباقون أن المدققين الداخليين عليهم امتلاك الأداة التي تمكنهم من المساهمة في تقييم و إدارة المخاطر.

وكانت أهم نتائج الدراسة أن الإدارة العليا في تلك الشركات لا تعزز استقلالية المدقق الداخلي ، وأن على المدققين الداخليين الالتزام بالسياسة، و الإجراءات، و المساهمة الفعالة في تقييم و إدارة المخاطر.

2- دراسة Chatter and Swinger (2000) " التدقيق الداخلي في البنوك والمؤسسات المالية " :

قام الباحثان بشرح الدراسة التي قامت بها جمعية المدراء الماليين الأمريكيين، و التي هدفت إلى التعرف إلى واقع طبيعة التدقيق الداخلي في البنوك والمؤسسات المالية في الولايات المتحدة الأمريكية، وشملت الدراسة 2000 مؤسسة مالية. واستخدمت اسلوب الاستبانة في جمع البيانات.

وخلصت الدراسة الى أن حجم المؤسسة المالية يعتبرعاملاً هاما في تحديد حجم موازنة التدقيق الداخلي، وفريق التدقيق، وخبرات المدققين الداخليين؛ حيث توجد علاقة طردية بين حجم المؤسسة المالية وبين تلك المتغيرات كما بينت الدراسة أن 25%من المدققين الداخليين يرفعون التقاريرإلى المدراء الماليين، وليس لمجلس الإدارة أو لجنة التدقيق ، وبينت الدراسة أن 68% من المؤسسات تعتمد على مكاتب التدقيق الخارجي في إجراء التدقيق الداخلي، وأن بعض المؤسسات لا تستخدم نهائيا وظيفة التدقيق الداخلي، وبينت الدراسة ضرورة رفع التقارير إلى لجنة التدقيق، و ضرورة إنشاء إدارات للتدقيق الداخلي، والاعتماد على المدققين الداخليين في عملية التدقيق الداخلي.

3- دراسة Hermanson (2000) " تكنولوجيا المعلومات و علاقتها بأنشطة المدقق الداخلي " :

هدفت الدراسة الى التعرف إلى كيفية تعامل المدققين الداخليين مع المخاطر الجديدة المتأتية من استخدام تقنيات المعلومات الحديثة في الشركات الأمريكية؛ و تم توزيع استبانة على 100 مدقق داخلي.

وبينت نتائج الدراسة أن المدققين الداخليين يركزون، بدرجة كبيرة، على المهام والمخاطرالتقليدية للتدقيق الداخلي. كالمحافظة على الموجودات، وعمليات التطبيق للنظم، وسلامة المعلومات، وسريتها، والحفاظ عليها، وأن المدققين الداخليين يبذلون جهدا يسيرا بخصوص قضايا تطوير الأنظمة واقتنائها ، وعُزي ذلك الى عدد من العوامل منها :

- طبيعة أهداف التدقيق الداخلي .
- أولوية المتخصصين في برامج الحاسوب على المدققين الداخليين .
- وجود نظم حاسوب جيدة .

وبينت الدراسة أن هناك ضرورة لإجراء المزيد من الدراسات التي تدعم النتائج التي توصلت إليها، خصوصا التأكيد على مخاطر التدقيق الداخلي.

4- دراسة Edward et al (2002) " التدقيق الداخلي في البنوك التجارية " :

هدفت هذه الدراسة الى التعرف إلى الخصائص الشخصية للمدققين الداخليين، وطبيعة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية الأمريكية، و تمثلت نتائج الدراسة في أن 10% من المدققين الداخليين قد تخلوا عن أعمالهم خلال أقل من عامين من استلامهم لها، للبحث عن مراكز إدارية أعلى ، كما بينت الدراسة أن أجور المدققين الداخليين تعتمد على طول مدة الخدمة في البنك، ومدى الخبرة في مجال الحاسوب، حيث ترتبط معهما بعلاقة طردية .

أما فيما يتعلق بطبيعة التدقيق الداخلي في تلك البنوك فقد بينت الدراسة أن 32% من المجيبين يرون أن المدققين الداخليين يقومون بمهام التدقيق التشغيلي في البنك، وأوضحت الدراسة أن يزداد تركيز المدققين الداخليين في البنوك التجارية على مهام التدقيق التشغيلية من خلال فهم طبيعة المهام التشغيلية في البنك، والمخاطر المتعلقة بها، ومن ثم المساهمة في عمليات المؤسسات المالية الناجحة .

5- دراسة Colbert (2002) " إيجاد سياق لعمل التدقيق الداخلي " :

تناولت هذه الدراسة، نظريا، الأبعاد والآثار المترتبة على قيام معهد المدققين الداخليين في أمريكا بتحديث وتعديل قائمة معاييرالتدقيق الداخلي في كانون أول من ديسمبر 2000 على كل من الإدارة و المدققين الخارجيين والمستثمرين.

وبينت هذه الدراسة أن المستثمرين، والجهات الأخرى المستفيدة من تقرير المدقق الخارجي، سوف تستفيد من رأي المدقق الخارجي في تقييم أنشطة واستقلالية، وكفاءة وموضوعية المدقق الداخلي، ومدى التزامه بتطبيق معاييرالتدقيق الداخلي، إذ أن هذا الرأي سيؤثر على مستوى الثقة بجودة أنظمة الرقابة الداخلية، والأداء المالي للمنشآت موضع الأهتمام .

ومن أهم نتائج الدراسة أن على المدققين الخارجيين أن يميزوا ما بين الاستشارة، ومهام التأمين على سلامة العمليات المالية، كما أن عليهم أن يفهموا طبيعة المهام المختلفة التي يقوم بها المدققون الداخليون، وذلك باعتبار أن هذه المهام تدخل ضمن الإطار العام لنظم الرقابة الداخلية التي يهتم المدققون الخارجيون بتقييمها قبل اختيار وتحديد حجم عينة التدقيق الخارجي.

6- دراسة Cahill (2006) " فعالية لجنة التدقيق والتدقيق الداخلي في فرع لبنك دولي" : دراسة حالة.

ركزت الدراسة على فاعلية التدقيق الداخلي ولجنة التدقيق من خلال دراسة حالة بنك National Irish Bank (NIB). وتميزت هذه الدراسة بالمصداقية العالية بسبب حصولها على معلومات من جهات عليا، فقد حصلت على معلومات من تقارير منشورة في حكومة أير لندا ومن لجنة برلمانية حكومية للحسابات ، كما حصلت على بعض المعلومات من داخل البنك، وكذلك من خلال الرجوع إلى قضايا في المحاكم مرفوعة ضد البنك ، التي تبين منها وجود

معاملات غير قانونية مع العملاء تتمثل بالتهرب الضريبي، وإخفاء حقائق؛ وقد غطت الدراسة فترة عشر سنوات انتهت في عام 1998.

وأهم ما توصلت إلية هذه الدراسة من نتائج :

– تبين أن نظام التدقيق الداخلي، ولجنة التدقيق كانا على علم بوجود هذه المشكلات والتجاوزات؛ ولكن لم يتم علاجها بالشكل السليم والصحيح.

– توقعت الدراسة أن هذا بنك دولي يخضع للرقابة الشديدة من أكثر من جهة ، ومن الشركات الأم في الخارج، إلا أن هذه الدراسة أظهرت فشل لجان التدقيق في مهامها.

الفصل الثاني

الإطار النظري

المبحث الأول – الفعالية والرقابة الداخلية.

المبحث الثاني – التدقيق الداخلي المفهوم والأهميه.

المبحث الثالث – معايير التدقيق الداخلي.

المبحث الأول

الفعالية والرقابة الداخلية

1-مفهوم الفعالية.

2- أهداف التدقيق الداخلي.

3-العوامل المؤثرة في فعالية التدقيق الداخلي.

4-مفهوم وتطور الرقابة الداخلية.

5- أهداف الرقابة الداخلية.

6- مكونات هيكل الرقابة.

1- مفهوم الفعالية (الفاعلية):

قام عديد من الباحثين والمؤلفين بتقديم تعاريف متعددة للفاعلية، وذلك في كثير من الأدبيات، ولكنه لايوجد تعريف موحد للفاعلية. ويمكننا عرض بعض منها كالآتي:

أ- التعاريف العامة :

عرف (عادل ، 2008) الفاعلية على أنها:

تحقيق الأهداف المحددة في زمن محدد مع مراعاة جودة المخرجات .

وعرفت إدارة التربية والتعليم في منطقة القصيم الفاعلية على أنها:

أداء الأعمال الصحيحة، وذلك عن طريق معرفة ما الأعمال الصحيحة، وتحديدها للتمكن من أدائها بشكل صحيح.

وقدم (الخالدي ، 2009) مفهومين للفاعلية كما يلي:

فاعلية التصميم :

ويقصد بها التحقق من أن الإجراءات التي وضعت كافية لمنع أو اكتشاف الأخطاء والغش ، ولذا تركز الإدارة على إجراءات الرقابة ذات العلاقة بتأكيدات الإدارة الخاصة بالحسابات، والإفصاح عن العناصر ذات الأهمية النسبية.

فاعلية التشغيل:

أي التحقق مما إذا كانت الإجراءات الرقابية مطبقة كما هو مخطط لها، ومن أن الذين يطبقونها يفهمون المقصود منها ولديهم القدرة على التطبيق من حيث التفويض، والتأهيل المناسبان.

وقد عرف (العتيبي، 2003) الفاعلية على أنها:

حالة ناتجة عن القيام بعمل الأشياء والإجراءات الصحيحة حسب متطلبات إنجاز الأعمال، أو هي عبارة عن مسالة إحصائية لكمية الأعمال المستهدفة.

ب-التعاريف المتعلقة بالتدقيق:

لقد عرف المؤلفان (James، Alvin) الفاعلية على أنها :

إنجاز الأهداف ، أو إنتاج الأجزاء دون عيوب.

وعرف (السيد محمد ، 2008) الفاعلية على أنها مدى تحقيق المشروع لأهدافة وأدائـه لأعماله، وأنشطته بصورة جيدة ، أي إن الفاعلية تركز كمفهوم عن نوعية وجودة النتائج التي تتحقق من وراء استخدام الموارد بطريقة مثلى .

وقام (الفرجات، 2003) بتعريف الفاعلية على النحو التالي :

الفاعلية: هي نسبة الهدف المتحقق إلى الهدف المخطط له ، أو المرسوم مسبقا.

وقدم (شحروري ، 1999) تعريف الفاعلية كما يلي:

الفاعلية: هي درجة تحقيق الأهداف، أي إنها تركز على المخرجات من حيث تحقيقها بالكمية، والنوعية المطلوبة وفي الوقت المناسب؛ أو مدى فاعلية القسم في تحقيق أهداف الخطة.

وعرف (العمرات، 1990) الفاعلية على أنها:

تحقيق أكبر قدر ممكن من النتائج المرغوب فيها باستخدام أقل قدر ممكن من الموارد المتاحه بغض النظر عن كيفية الاستخدام.

وجاء تعريف الفاعلية عند (حسون ،2007) انها :

مستوى تحقيق النشاط لأهدافه.

ونتيجة للاستعراض السابق لمفاهيم الفاعلية يرى الباحث أن الفاعلية تعني:

مدى تحقيق المنظمة (شركة ، مؤسسة ، دائرة ، قسم) لأهدافها المرسـومة، أو الموضـوعة مسبقا؛ وذلك عن طريق الالتزام بالخطط والأهداف التي تم وضعها مسبقا.

ومما سبق نتوصل الى أن الفاعلية بشكلها الرئيسي هي تحقيق الأهداف والعناصر المرجـوة. وهذا ما يقودنا إلى توضيح أهداف التدقيق الداخلي .

2- أهداف التدقيق الداخلي :

ورد في بداية القائمة المعدلة لمسؤوليات المدقق الداخلي الصادره عن المعهد الأمريكـي للمدققين الداخليين عام (1994) أن الهدف الأساسي من التدقيق الداخلي هو مساعدة أعضـاء المنشأه لتأدية مسؤولياتهم بفعاليه ويتم ذلك من خـلال تزويـدهم بـالتحليلات، والتقييمـات، والتوصيات، والإستشارات التي تهتم بالأنشطه التي تم تدقيقها. ومع أن الهدف الرئيسي لدائرة التدقيق الداخلي في أي تنظيم، هو الإسهام في تحقيق الأهداف الكليـه لهـذا التنظـيم إلا أن المدققين الداخليين يسعون بصفه أساسيه إلى تحقيق الأهداف الآتية (شحروري ،1999):

1- تقييم فاعلية نظم الرقابه الداخلية.
2- تحديد مدى التزام العاملين بسياسات المشروع وإجراءاتها.
3- حماية أصول المشروع.
4- منع الغش والأخطاء واكتشافها إذا ما حدثت.
5- تحديد مدى الاعتماد على نظام المحاسبة والتقارير المالية، والتأكد من أن المعلومات الوارده فيها تعبر عن الواقع بدقة.
6-القيام بتدقيق منتظم ودوري للأنشطه المختلفه، ورفع تقارير بالنتائج والتوصيات إلى الإداره العليا.
7- تحديد مدى التزام المشروع بالمتطلبات الحكومية والشعبية.
8- تقييم أداء الأفراد بشكل عام .
9- التعاون مع المدقق الخارجي لتحديد مجالات التدقيق الخارجي.
10- المشاركه في برامج تخفيض التكاليف، ووضع الإجراءات اللازمة.
11- رفع الكفاءة عن طريق التدريب؛ وذلك لأن موظفي دائرة التدقيق الداخلي بحكم إلمامهم بجميع أوجه النشاط داخل المنشأه وعملياتها أقدر من غيرهم من موظفي الدوائر والأقسام الأخرى على المساهمة الفعالة في إعداد البرامج التدريبية؛ حيث إنه لا يوجد أي دائرة في المنشأه أكثر معرفة بالتدقيق الإداري (تقييم عمل المدراء والمسؤولين) من دائرة التدقيق الداخلي لعدة أسباب، وهي (العمرات، 1990):

1- قرب المدقق الداخلي من عملية وضع وتشغيل الأنظمة وتنفيذ الأعمال.
2- الاتصال المستمر مع المستويات التنفيذية داخل المنشأه، والاحتكاك اليومي معهم.
3- الاطلاع الدائم على أهداف المشروع من خلال الاتصال مع الإداره العليا، والعمل معها على تحقيق تلك الأهداف بالطرق الإدارية المناسبة.
4- معرفة ما يتلاءم و القرارات الإداريه من البيانات المالية، والعمل على تقديم البيانات بصورة ملائمة، وفي الوقت الملائم .
5- انضمام خبراء في الرقابة والتحليل والتقييم للعمل في وحدة التدقيق الداخلي.

ومما سبق، فإن العمل في دائرة التدقيق الداخلي التي تقوم بأعمال التدقيق الإداري أو تدقيق العمليات يجعل من الأشخاص الذين يقومون بتلك الأعمال خبراء في المهام الإدارية؛ لأنهم يقومون بتدقيق كل ما يتصل بالإدارة، ويقيمون نتائج أعمالها. وقد ركزت معظم الإدارات في المشروعات الكبرى على تلك الخبرة التي تقدمها دائرة التدقيق الداخلي لأعضائها؛ فجعلت منها مكانا لتدريب موظفي الإداره في المستقبل للتزود بالمهارات التخطيطيه والتنظيميه والتحليليه والرقابيه؛ لذلك أصبحت الإداره العليا تدفع بالأشخاص الذين تتوسم بهم القدرة على تولي مناصب القياده العليا، إلى دائرة الدقيق الداخلي لكي يتدربوا فيها إلى أن يتولوا مناصبهم (العمرات، 1990).

وإذا ما نجحت دائرة التدقيق الداخلي في تحقيق الأهداف السابقه فإنها تكون بذلك قد أسهمت في تحقيق الأهداف الكلية للمنظمة التي يتم تدقيق عملياتها. ولكن يتطلب تحقيق هذه الأهداف أن يجري المدققون الداخليون مزيداً من التقييمات ضمن الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة لهم، وتشتمل تلك التقييمات ما يأتي(العمرات، 1990):

1- تقييم وسائل الرقابة للتأكد من سلامتها وكفاءتها، ومدى ملاءمتها في الماضي والحاضر والمستقبل.
2- تقييم الأهداف والخطط. وهذا يتطلب البحث والتدقيق على أسس العمليات الإدارية والتشغيلية للتأكد من سلامتها، ومدى ملاءمتها للظروف المستجدة.
3- تقييم الأداء للحصول على بيانات كمية حول أداء الأفراد، وعبء العمل، والإنتاجية، والجودة، والتكلفة.
4- تقييم الهيكل التنظيمي ، وينطوي الهيكل التنظيمي عادة على تقسيم الواجبات، وتحديد للمسؤوليات، وتفويض للسلطه. وهذه تشكل أسس العملية الإدارية، ومن أجل التأكد من تقييمها بين الحين والآخر، لا سيما عند حدوث أي تغييرات في الواجبات والأهداف.

ويتضح من هذا كله أن وظائف التدقيق الداخلي أشبه ما تكون بالخدمات الوقائية، لأنها تحمي أهداف المنشأة وتحمي الخطط الإدارية من الانحراف، و يمكن كذلك ان تقدم خدمات بناءة؛ لأنها تضمن دقة البيانات المستعملة من قبل الإدارة في توجيه سياسات المنشأة. ويتضح كذلك أن أهداف التدقيق الداخلي تمثل غايات بعيدة. ويتطلب الوصول إليها إجراء العديد من الدراسات والتقييمات والتحليلات، التي يقع عبؤها على المدققين الداخليين. ويزداد هذا العبء ثقلاً عندما تكون الإمكانيات المتاحة لدائرة التدقيق الداخلي محدودة (العمرات، 1990).

قدم بعض المؤلفين في مجال التدقيق ثلاثة مجموعات من العناصر يمكن أن تمثل أبعاداً لتشخيص مقياس الفاعلية الجيد وهي (السيد محمد ، 2008):

الأولى:
ترتبط بمدى ما يتمتع به الأفراد في المنشأة، والذين يتولون الإشراف على البرامج وتنفيذها، من مهارة عالية في عملهم، ومدى تطوير وتنمية أفكارهم بصفة مستمرة.

الثانية:
ترتبط بالهيكل التنظيمي للمنشأة، ومدى ما يتميز به من مرونة واستقرار ووضوح.

الثالثة:
تتمثل في وسائل وغايات وأهداف التنظيم، التي ترتبط بمدى وجود تخطيط جيد للأهداف والغايات.

3- العوامل المؤثرة في فعالية التدقيق الداخلي:

يوجد العديد من العوامل التي تؤثر على فعالية التدقيق الداخلي ، وتقسم هذه العوامل إلى عوامل بيئية، وعوامل داخلية للتدقيق الداخلي كما بينها مقداد (2002) :

أولاً -العوامل البيئية:

١ -اتجاهات الإدارة: إن دعم الإدارة هو من أهم العوامل المؤثرة في بيئة أي منشأة، وفعالية دائرة التدقيق الداخلي تتأثر بمتطلبات الإدارة.

٢ -اتجاهات أعضاء مجلس الإدار ة :يتصل مدير دائرة التدقيق الداخلي في المنشأة عادة بشكل مباشر مع مجلس الإدارة، وكذلك فإن الاجتماعات الدورية التي تعقد ما بين مديردائرة التدقيق الداخلي، وأعضاء مجلس الإدارة تشكل نوعاً من أنواع تأثير مجلس الإدارةعلى فعالية التدقيق الداخلي نتيجة إبعاد إدارات المنشآت من هذه الاجتماعات، ما يعزز من استقلالية التدقيق الداخلي.

٣ –الهيكل التنظيمي للمنظمة : وجود موقع مستقل لدائرة التدقيق الداخلي على الهيكل التنظيمي للمنشأة يعزز من استقلالية التدقيق الداخلي، وبالتالي زيادة فاعليته.

ثانياً –عوامل داخل دائرة التدقيق الداخلي:

١ –سياسة الموارد البشرية في دائرة التدقيق الداخلي : يفترض أن تستخدم موارد دائرة التدقيق الداخلي بشكل فعال، وهذا يتضمن (التعليم والتدريب والعلاقات ما بين الموظفين ، والوصف الوظيفي ، وتقييم الأداء).

٢ –تخطيط التدقيق : إن تخطيط التدقيق يتضمن إنشاء أهداف واستراتيجيات التدقيق، وهي تربط بين أهداف التدقيق الداخلي مع أهداف المنشأة، وبعدها مساعدة دائرة التدقيق الداخلي للعمل بأفضل فاعلية ممكنة.

٣ –المهنية :يعتبر التدقيق الداخلي من المهن المعقدة والتي تتطلب مدى واسعاً من المعرفة والخبرة لتنفيذ عمليات التدقيق بشكل جيد.

٤ –طرق التدقيق : يستطيع المدققون الداخليون استخدام مفاهيم علم السلوك ، وهذا يتضمن القوة، وقيادة الموقف ، لتعزيز قبول الدوائر الخاضعة للتدقيق لاقتراحات المدقق الداخلي ، فقوة المدقق الداخلي ؛ هي معرفته المهنية، وقيادة الموقف هي إعطاء اقتراحات بالاعتماد على نضج الدوائر الخاضعة للتدقيق.

ويرى الباحث مما سبق ان هذه العوامل تؤثر على فعالية التدقيق الداخلي عند القيام باعمال التدقيق ، فيجب الاخذ بها بعين الاعتبار عند القيام باعمال التدقيق الداخلي.

4- مفهوم الرقابة الداخلية وتطوره:

لقد مرت الرقابة الداخلية بالعديد من التطورات والتي بدأت في سنة 1949 عندما أصدر المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين The American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) أول تعريف لها، وذلك كما يلي: " تتضمن الرقابة الداخلية الخطة التنظيمية وكافة الطرق والمقاييس المتناسقة التي تتبناها المؤسسة لحماية أصولها، وضبط الدقة والثقة في بياناتها المحاسبية، والارتقاء بالكفاءة الإنتاجية، وتشجيع الالتزام بالسياسات الإدارية الموضوعة مقدما (القاضي واخرون ، 2008).

وعرف معهد المدققين الداخليين الأمريكي The Institute of Internal Auditors (IIA) الرقابة الداخلية على أنها " أي تصرف لتعزيز الأهداف المرسومة من قبل الإدارة وتحقيقها باستخدام الضوابط الرقابية؛ ويمكن أن تكون الضوابط الرقابية وقائية أو كشفية أو تصحيحية" (IIA,2004) .

أما لجنة معايير التدقيق الدولية فعرفت الرقابة الداخلية على أنها " هي العملية المصممة والمنفذة من قبل أولئك المكلفين بالرقابة والإدارة والموظفين الآخرين، لتوفير تأكيد معقول بشان تحقيق أهداف المنشأة فيما يتعلق بموثوقية تقديم التقارير المالية، وفاعلية وكفاءة العمليات والامتثال للقوانين والأنظمة المطبقة (الاتحاد الدولي للمحاسبين ،2008).

وهناك التعريف الأكثر شمولاً، والذي تم قبوله من عدة أطراف في العالم؛ وهو تعريف لجنة Committee of Sponsoring Organization (COSO) حيث تم تعريف الرقابة الداخلية "هي عمليات تتأثر بمجلس إدارة الشركة والأفراد الآخرين فيها، ويتم تصميمها لتقدم التأكيد المعقول حول تحقيق الشركة لأهدافها في النواحي التالية (COSO,1994):

1- مدى كفاءة العمليات وفاعليتها .

2- مدى إمكانية الاعتماد على التقارير المالية

3- مدى الالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها" .

5- أهداف الرقابة الداخلية :

قام العديد من الباحثين في تقديم أهداف الرقابة الداخلية ويمكننا عرض بعض منها كما يلي (القاضي ودحدوح ،1999):

1- حماية الأصول.

2- دقة البيانات المحاسبية وملاءمتها.

3- الالتزام بالسياسات الإدارية.

4- الاستخدام الاقتصادي الكفء للموارد .

6- مكونات هيكل الرقابة الداخلية:

أصدرت لجنة COSO مكونات للرقابة الداخلية ويمكن تقسيم هذه المكونات إلى خمسة عناصر (COSO,1994) :

أولاً - بيئة الرقابة :

تعتبر البيئة الرقابية أهم مكون من مكونات نظام الرقابة الداخلية، حيث إنها تعتبر القاعدة الرئيسية، والمظلة للمكونات الأخرى. وتتضمن السياسات والإجراءات التي تعكس توجهات الإدارة العليا ومجلس الإدارة حول نظام الرقابة الداخلية وأهميته بالنسبة للشركة. وتتأثر البيئة الرقابية بثقافة الشركة، وتاريخها، وتؤثر على وعي الموظفين وسلوكهم ، وتشمل على العناصر الرئيسية التالية :

1- النزاهة والقيم الأخلاقية.

2- الالتزام بالكفاءة.

3- مجلس الإدارة - لجنة التدقيق.

4- فلسفة الإدارة والنمط التشغيلي.

5- الهيكل التنظيمي؛ ويجب أن يشتمل على نظام مستندي دقيق:

لتحقيق فاعلية نظام الرقابة الداخلية يجب أن يتميز النظام المستندي بالخصائص التالية (جمعة،2004) :

أ- التنسيق والترابط بين التنظيم المستندي والمحاسبي والإداري، حتى يسهل حصر المسؤوليات ومتابعة تنفيذ الإجراءات من الناحيتين الشكلية والموضوعية في الوقت المناسب .

ب- تحديد عدد الصور المناسبة والمطلوب إعدادها لكل عملية مستنديه لإمكان المتابعة والرقابة .

ج- منع ازدواج المستندات أو جميع البيانات؛ حتى يتسنى اتخاذ القرارات السليمة ومتابعة نتائجها.

د- تقليل عدد المستندات المطلوبة لكل عملية إلى أدنى حد ممكن؛ حتى يتم تبسيط العمل الإداري والمكتبي؛ وتيسير الإجراءات في المنشاة .

6- تحديد المسؤوليات وتفويض الصلاحيات، وذلك من خلال نظام متكامل للتقارير:

إن وجود نظام متكامل للتقارير يدعم نظام الرقابة الداخلية للشركة، حيث تحقق هذه التقارير النواحي التالية (جمعة ، 2004):

أ- توفر الأساس اللازم لمعرفة مدى فاعلية الأعمال والأنشطة بكفاءة وفاعلية .

ب- تعتبر أداة من الأدوات التي يمكن استخدامها لتقييم الأداء عن طريق إعداد ما يعرف بتقارير الأداء.

ج- تعد التقارير بمثابة وسيلة اتصال لتبليغ النتائج إلى المستويات الإدارية الأعلى.

د- تعتبر هذه التقارير وسيله للتعرف إلى كيفية تنفيذ هذه الأعمال والأنشطة بكفاءة وفاعلية.

7- السياسات المتعلقة بالموارد البشرية .

هناك إجماع من قبل الباحثين والكتاب لمقومات وركائز تستند عليها نظم الرقابة الداخلية وذلك لضمان أن يكون هذا النظام فعالا، وهي:

1- خطة تنظيمية إدارية جيده:

حيث تمثل الخطة التنظيمية الإدارية تحقيق أهداف الشركة، وأن يكون هذا التمثيل واضحا ومحددا بطريقة علمية ودقيقه، وأن توضح خطوط السلطة والمسؤوليات، والبعد عن التعقيد، والقضاء على التضارب والاحتكاكات بين العاملين، مما يترتب عليه تحديد مواطن الضعف والإشراف بشكل فوري ودقيق، وأن تتسم بالمرونة والثبات النسبي، وأن تعمل على تحديد مستوى معين من القرارات لكل مستوى إداري لضمان محاسبة المسؤولية والرقابة الفعالة والمستمرة على كل مستوى إداري، وكذلك وجود شبكه اتصالات قوية ودائمة ومنظمة، وفي جميع الاتجاهات (التميمي،2004) .

2- نظام محاسبي سليم:

ولتحقيق فاعلية نظام رقابة داخلية يجب أن يتسم النظام المحاسبي بما يلي(جمعة، 2004):

أ- أن يقوم على مفاهيم ومبادئ تتسم بالوضوح والثبات وعدم الجمود، لتحكم عملية التوجيه المحاسبي، وأن يتضمن طرقاً وأساليب وإجراءات فنية، للتحقق من أن العمليات قد تمت فعلا.

ب- أن يكون مشتملا على مجموعة مستنديه (داخلية ،وخارجية) محدده للدورات المستندية لكل عملية من عمليات المنشاة .

ج- أن يتم قيد العمليات المحاسبية أولا بأول. ويتطلب ذلك ضرورة وجود مجموعة دفترية مناسبة لحجم المنشاة وطبيعة عملها.

د- أن يعتمد مبدأ تقسيم العمل حتى يتاح للفرد مراجعة عمل من يسبقه للقضاء على احتمالات الخطأ والغش، وسرعة كشفها حال وقوعها .

هـ- أن يعتمد على مجموعة مناسبة من التقارير والقوائم المالية .

و- أن يكون مفيدا وخاليا من التعقيدات، مع عدم الإخلال بالوظائف الرئيسية للنظام.

3- نظام تكاليف جيد:

ويتمثل في التحديد الواضح لمراكز التكلفة والتبويب السليم لعناصر التكلفة، واتباع أسس عادلة ومناسبة لتوزيع التكاليف من خلال إيجاد معدلات تحميل لها على أسس موضوعية، وضمان اتباع المنشأة للطرائق العلمية الدقيقة (التميمي،2004).

4- نظام فعال للحوافز:

ان تحقيق فاعلية لنظام الرقابة الداخلية يتطلب أن يتسم نظام الحوافز بما يلي(التميمي،2004):

أ- أن يكون النظام عادلاً حتى يحقق القناعة لدى العاملين.

ب- سهولة الحساب؛ أي يراعي مقدرة العامل في العمليات الحسابية لإتعابه.

ج- عدم تغيير نظام الحوافز من وقت لآخر حتى لا يفقد العاملون الثقة فيه.

د- أن تدفع أتعاب العاملين فور أداء العمل حتى تتحقق فكرة الربط بينها وبين الإنتاجية.

هـ- أن تكون المعايير الموضوعة لنظام الحوافز غير منحازة لطرف دون الآخر، ويمكن تحقيقها في ظل الظروف الإنتاجية للمنشأة.

و- تنمية الوعي الرقابي لدى العاملين بحيث تدفعهم لرقابة المعايير عند أدائهم لاعمالهم حتى يتحقق الهدف المنشود.

ثانياً- تقييم المخاطر:

تواجه كافة الشركات بغض النظر عن حجمها أو هيكلها أو طبيعة عملها مخاطر عديدة، سواء من الداخل أو الخارج، أثناء قيامها بتحقيق أهدافها، ويجب أولاً تحديد المخاطر، ثم تحليلها. ويعتبر تقييم المخاطر جزءا هاما من نشاط التدقيق الداخلي ، لتقدير المخاطر الهامة، وتقييم احتمالية وقوعها ، ومدى تكرار حدوثها ، وكيف تتم إدارتها ، وتقييم الإجراءات الواجب اتخاذها لمواجهتها.

ثالثاً – الأنشطة الرقابية:

تتمثل أنشطة الرقابة في السياسات والإجراءات ، لغرض تحقيق الأهداف الخاصة بالمنشأة ويوجد العديد من الإجراءات الرقابية كما يلي (القاضي وآخرون ، 2008):

أ- الفصل الملائم بين الواجبات.

ب- الترخيص الملائم للعمليات المالية والأنشطة.

ت-الوثائق والسجلات الكافية.

ث- الرقابة المادية على الأصول والسجلات.

ج- التحقق الداخلي المستقل على الأداء.

ح- ضمان الالتزام بالتوجهات الإدارية.

خ- التأكد من اتخاذ الإجراءات الضرورية لإدارة المخاطر التي تواجه الشركة في تحقيقها لأهدافها.

ربعاً - المعلومات و الاتصالات:

تعتبر المعلومات والاتصالات من أهم عناصر عمليات الإدارة ، حيث لا تستطيع الإدارة انجاز مهامها دون وجود آلية اتصال داخل الشركة، وإيصال المعلومات في الوقت المناسب والشكل المناسب؛ لمساعدة الافراد في تحمل مسؤولياتهم، ولتستطيع الإدارة أداء تقييمها فيما يتعلق بمدى فاعلية عملية الرقابة .

خامساً - المراقبة:

ويقصد بها مراقبة نظام الرقابة الداخلية من خلال تقييم نوعية وجودة الأداء من خلال المراقبة المستمرة للأنشطة، والتقييمات الدورية المنفصلة.

ويزود إطار الرقابة الداخلية وفق مفهوم الإدارة والمدققين الداخليين بأساليب تقييم الضوابط الرقابية، وإدارة المخاطر، حيث يقدم التأكيد المعقول حول كفاءة وفاعلية العمليات، ونزاهة القوائم المالية، والإفصاحات، والتوافق مع الأنظمة والقوانين. ويجب على المدققين الداخليين إعلام لجنة التدقيق عن جميع موطن القوة والضعف في أنظمة الرقابة الداخلية (مقطش ،2006).

المبحث الثاني

التدقيق الداخلي مفهومه وأهميته.

تمهيد.

1- مفهوم التدقيق الداخلي.

2- أهمية التدقيق الداخلي.

3- نطاق عمل التدقيق الداخلي.

4- أنواع التدقيق الداخلي.

5- تقارير التدقيق الداخلي.

6- الهيكل التنظيمي للتدقيق الداخلي.

7- البيئة التنظيمية لدائرة التدقيق الداخلي.

8- صلاحيات التدقيق الداخلي.

تمهيد

نشأ التدقيق الداخلي وتطور مع تزايد الحاجه إليه كأداة رقابية تساعد المسؤولين على إدارة منظمات الأعمال (المشروعات ،المنشأت) في إنجاز وظيفتهم المتمثله في تحقيق أكبر قدر ممكن من احتياجات ذوي المصالح المختلفه في هذه المنظمات. ولقد تبوأت وظيفة التدقيق الداخلي هذه الأيام مكانة بارزة في معظم المنظمات، وارتبطت بأعلى مستويات التنظيم ليس كأداه رقابيه فحسب، بل كنشاط تقييمي لتدقيق وفحص كافة الأنشطه والعمليات المختلفه. بهدف تطوير وتحقيق أقصى كفاية إنتاجية منها (العمرات، 1990) .

وبدأت وظيفة التدقيق الداخلي تنمو نموا سريعا. فلم تعد تعرف بأنها التدقيق الذي يقوم به موظف في المنشأه الاقتصادية بخلاف الأعمال التي يقوم بها المدقق الخارجي، ولم تعد تلك الوظيفة التي تقوم بتدقيق العمليات المالية بعد الصرف، ولم يعد هدفها ينحصر بحماية الأصول، بل تطور مفهوم هذه الوظيفه ليشمل التدقيق المالي والإداري (العمرات، 1990).

1- مفهوم التدقيق الداخلي :

تطور مفهوم التدقيق الداخلي مع تطور الحياة الاقتصادية والإجتماعية ، حيث كان ينظر إليها منذ قرون مضت على أنها وظيفة رقابية تمارس في المنشآت المختلفة، وهي تتبع الوظيفة الرقابية لإدارة المنشأة وتتأثر بأهدافها ، وتتطور بتطورها. وقد نشأت الحاجة إليها نتيجة لوجود وسيلة تحقق مستقله بغرض الحد من التلاعب والأخطاء ، وبغرض حماية الأصول ، ويعود وجود التدقيق الداخلي إلى أكثر من ستة آلاف عام مضت، حيث يعتقد بوجود دليل على أن هناك نظما رسميه للتسجيل والتحقق، كانت تستخدم في ذلك الوقت في منطقة الشرق الأدنى. وفي القرن الثامن عشر الميلادي بدأ الاهتمام بالتدقيق الداخلي يزيد في أوروبا ، وذلك نتيجة ظهور حالات غش وتلاعب كثيرة ، ومع انتقال النظم المحاسبية والإدارية نحو ضرورة وجود وظيفة رقابية مستقلة داخل الشركة ، حيث كان مفهوم التدقيق الداخلي في تلك الحقبة ينحصر في أنه مجرد نشاط بسيط داخل الدائرة المالية للشركة ، تنحصر مهمتها في التأكد من سلامة العمليات المالية والمحاسبية ، عن طريق رقابة مدى الالتزام بالسياسات والإجراءات الموضوعه ، وتعقب حالات التلاعب والأخطاء (القاضي واخرون ، 2008).

ونتيجة للعوامل السابقة زاد الاهتمام بالوظيفة الرقابية من قبل الإدارة العليا ، وظهرت الحاجة إلى وجود التدقيق الداخلي باعتباره نشاط رقابة مستقل، يساعد الإدارة على القيام بوظيفتها الرقابية بفعالية وكفاءة ، وذلك من خلال تقويم مدى الالتزام بالسياسات والإجراءات ، وحماية الأصول والتحقق من دقة السجلات المحاسبية واكتمالها، وما يحتوي عليه من بيانات، وتقويم كفاءة العمليات التشغيلية للمنشأة ، وكفاءة العاملين فيها وأمانتهم. وترتب على ذلك الاعتراف بالدور الذي يقوم به التدقيق الداخلي، بوصفه وظيفة رقابية تمتد إلى كافة الجوانب المالية والتشغيلية بالشركة (القاضي واخرون ، 2008).

وفي عام (1941) تم إنشاء معهد المدققين الداخليين في الولايات المتحــدة الأمريكيــة بغرض تطوير التدقيق الداخلي ، والاعتراف به بوصفه مهنة، له معاييره المهنية وقواعــد للسلوك المهني يجب الالتزام بها ، وضرورة التعلم والتطوير المستمر لممارسي المهنــة، وبرز دور معهد المدققين الداخليين بالولايات المتحدة الأمريكية حينما أصــدر فــي عــام (1947) نشرة مسؤوليات المدقق الداخلي، التي تحدد طبيعة التدقيق الــداخلي وأهدافــه ، ومسؤوليات المدقق الداخلي ، وقد ورد بالنشره تعريف للتدقيق الداخلي على النحو الآتــي (القاضي واخرون ، 2008):

هو نشاط محايد يتم داخل المنشأة بقصد تدقيق العمليات المحاسبية والماليــة بإعتبارهــا أساسا لتقديم خدمات وقائية للإدارة ، وهي نوع من أنواع الرقابة التي تعمل عن طريق قياس فاعلية أنواع الرقابة الأخرى وتقييمها، وتهتم بالعمليات ذات الطبيعة المحاسبية و المالية.

من التعريف السابق نجد أن التدقيق الداخلي هو نوع من أنواع الرقابة، ويهتم بالجوانــب المحاسبية والمالية، وتكون الإدارة هي المستفيد الوحيد منها، وأن هدفها وقائي فقط.

وفي عام (1971) أصدر المعهد تعريفاً جديداً للتدقيق الداخلي جاء فيه أن التدقيق الداخلي يمثل نشاطا تقييميا محايداً داخل المنشأة ، لتدقيق عملياتها بقصد خدمة الإدارة وتقديم خــدمات رقابية بناءة ، فهي جزء من نظام الرقابة الإدارية، يعمل عن طريق قياس فاعلية نظم الرقابة الداخلية وتقييمها.

ومن التعريف السابق نلاحظ أنه تم توسيع مجال عمل المدقق الداخلي حيث شمل تقيــيم جميع العمليات، سواء كانت مالية وغير مالية ، كما تم التوسع في الأهداف، حيث لم يقتصــر هذا التعريف على الأهداف الوقائية ، ولكنة تناول الأهداف البناءة. وهذا يدل علــى أن الإدارة تطلب من المدقق الداخلي التقييم واقتراح الحلول للمشاكل ، وتوجيه المــوظفين، إن أمكــن ، وإبداء الأرآء، ومتابعة تنفيذ التوجيهات.

وفي عام (1986) أصدر المعهد تعريفاً جديداً للتدقيق الداخلي على النحو التالي:

وظيفة تقييميه تؤسس داخل المنشأة لفحص نشاطاتها وتقييمها، بإعتبارها خدمة للمنشــأة. وهدف التدقيق الداخلي مساعدة موظفي المنشأة على تنفيذ مسؤولياتهم بفاعلية. ومن أجل هــذه الغاية يزودهم التدقيق الداخلي بالتحليلات، والتقييمات، والتوصيات، والمشورة، والمعلومــات الخاصة بالنشاطات التي يقوم بتدقيقها.

وبذلك أصبح التدقيق الداخلي أداة لخدمة المنشأة كلها وليس إدارتها فقط ، ونتيجة للزيادة في حالات فشل الشركات وإفلاسها في الولايات المتحدة الأمريكية ، الأمر الذي دفــع بمعهــد المدققين الداخليين في عام (1999) لإصدار تعريف جديد للتدقيق الداخلي ينسجم مع الظروف والأوضاع الجديدة كما يلي:

هو نشاط مستقل استشاري موضوعي ومطمئن ، يهدف إلى زيادة عائد عمليات المنشــأة وتحسينها ، ويساعد التدقيق الداخلي المنشأة في تحقيق أهدافها من خلال طريقة منهجية منظمة لتقييم عمليات إدارة المخاطر، والرقابة ، والحوكمة، وتحسين فاعليتها.
يتضح من التعريف السابق النقاط الآتية (القاضي وآخرون ، 2008) :

1. لم يتم تحديد الجهة التي تقوم بالتدقيق الداخلي ، وهذا يعني أنـــه يمكـــن أن يمـــارس التدقيق الداخلي من قبل قسم تابع للمنشأة أو من خارجها عن طريق التعاقد الخارجي.
2. إن التدقيق الداخلي جزء من نظام الرقابة الداخلية عامة؛ ومسؤولية تقييمية ظلت مـــن ضمن مهام التدقيق الداخلي.
3. إن خدمات التدقيق الداخلي هي خدمات وقائية وإنشائية بآن واحد ، فهي وقائية لأنهـــا تحمي الأموال والخطط الإدارية والسياسات ، وإنشائية لأنها تضمن دقة البيانات التي تستخدمها الإدارة في توجية السياسات العامه ، ولأنها تدخل التحسينات على الخطـــط الإدارية والرقابيه.
4. الإعتراف بالاتجاه نحو الخدمات الاستشارية للتدقيق الداخلي لتلبي حاجات الإدارة.
5. أظهر أهمية متزايدة لمفهوم الحوكمة، وأن أنظمة الرقابة الداخلية وجدت للمساعدة في إدارة المخاطر.

ومن خلال تحليل المفاهيم السابقه للتدقيق يتبين أن هناك بعض المصطلحات المشـــتركه التي تحتاج إلى توضيح ، وقد قدم المعهـــد الأمريكـــي للمـــدققين الـــداخليين تفســـيراً لهـــذه المصطلحات على النحو التالي (شحروري ، 1999):

- التدقيق الداخلي : يدل على توضيح قاطع بأنه لا يوجد محددات أو قيود على حكـــم أو تقدير المدقق.

- وظيفة تقييمية مستقلة : تبين بأن كيان المنظمة هو الذي وجد تحديدا لإنشاء أو خلـــق وظيفة التدقيق الداخلي.

- فحص وتقييم : تصف طبيعة التدقيق الداخلي أولاً بأنه البحث عن الحقائق، وثانياً بأنه عملية موضوعية في تقييم النتائج.

- الأنشطة : توضح ضمنيا بأن كل فعاليات المنشأه تقع ضمن نطاق ومسوؤليات التدقيق الداخلي .

- كخدمة للمنظمة : تشير إلى أن التدقيق الداخلي موجود لمساعدة المنظمه ككل.

2- أهمية التدقيق الداخلي:

لقد ازدادت أهمية التدقيق الداخلي في وقتنا الحاضر، حيث شهدت السنوات الأخيـــرة اهتماما متزايداً من قبل الشركات في الدول النامية والمتقدمة بالتدقيق الـــداخلي، وأصـــبح التدقيق الداخلي عبارة عن نشاط تقييمي لكافة الأنشطة والعمليات في المنشأه. ويهدف إلى تطويرها ورفع كفاءتها الإنتاجيه. وتعود أهمية هذه الوظيفه للخدمات التي تقـــدمها الإدارة في مختلف المجالات. بحيث تم اعتبارها صمام أمان في يد الإداره(chamber, 1990).
وتقدم دائرة التدقيق الداخلي للإداره الخدمات الآتية:

1- خدمات وقائية: حيث يقدم التدقيق الداخلي التأكيدات علـــى وجـــود الحمايـــة الكافيـــة للأصول وحمايتها.
2- حماية السياسة الإدارية من الانحراف عن التطبيق الفعلي.
3- خدمات تقييمية : حيث يقوم المدقق الداخلي بقياس وتقييم فاعلية نظام الرقابة الداخلية وإجراءاتها، ومدى الالتزام بسياسات وإجراءات الإدارة.
4- خدمات إنشائيه : يمكن تقديم هذه الخدمة عن طريق اقتراح التحسينات اللازمة علـــى نظام الرقابة الداخلية واقتراحات لتحسين الإجراءات والسياسات الإداريـــة (شـــحروري ، 1999).

وقد تبوأت وظيفة التدقيق الداخلي مكانة بارزة في معظم المنشآت، حيث ارتبطت بـــأعلى مستويات التنظيم ليس كأداه رقابيه وحسب بل كنشاط تقييمي لتدقيق وفحص كافة النشـــاطات والعمليات المختلفة، بهدف تطويرها؛ وما كانت لتبلغ مثل هذه المرتبة لولا تضافر العديد مـــن العوامل التي ساعدت في إبراز أهمية التدقيق الداخلي. وتتمثل تلك العوامل بالآتي (القاضـــي وآخرون ، 2008) :

1- اتساع حجم الشركات وتعقد عملياتها :

أدى اتساع حجم الشركات وتشعب نشاطها إلى صعوبة إدارتها إداره فعاله مباشره، نتيجه تعدد عملياتها، وتعدد مشكلاتها، وتشعب بنائها التنظيمي وتعقده، واستخدام عـــدد كبيـــر مـــن العاملين. وقد أدى ذلك إلى فقدان الصلة المباشرة التي كانت قائمة عندما كان حجـــم الشـــركة صغيراً من ناحيه، وإلى الاعتماد على تقارير إدارية وكشوف مالية وإحصائية، وغيرها مـــن البيانات التي تهدف إلى تلخيص الأحداث الجارية، وترجمتها إلى أرقام يمكن عن طريقها تتبع العمليات، وتحقيق الرقابه على نواحي النشاطات المختلفة.

2- حاجة الإدارة العليا المتزايدة إلى التقارير الدورية الدقيقة:

تحتاج الإدارة بصفة دورية ومستمرة إلى بيانات ومعلومات إدارية ومحاسبية دقيقة، وذلك لمساعدتها في عمليات التدقيق والرقابه، واتخاذ القرارات المناسبة. وهذا يتطلب وجود وظيفة التدقيق في الشركة، كي تتأكد من دقة هذه المعلومات والبيانات وسلامتها قبل تقديمها لـــلإدارة العليا.

3- رغبة الإدارة في تقديم البيانات الصحيحة للأطراف الخارجية:

إذا كانت الإدارة ترغب في الظهور بالمظهر الحسن للملاك أو المســـاهمين أو الجهـــات الخارجيه فإنها مجبرة على أن تقدم البيانات الصحيحة إلى هذه الجهات التـــي تســـتخدم تلـــك البيانات في إتخاذ القرارات، فإذا كان هناك بيانات خاطئة أو مظللة، أو تـــأخر فـــي موعـــد تقديمها، فإنه يقع على الإدارة عقوبات تنص عليها قوانين مختلفه؛ كما يتطلب وجود بيانـــات حاضرة وصحيحة عند الطلب ، ولا يتسنى لها ذلك إلا إذا أعدت نظاما فعالا للرقابه الداخليه.

4- ظهور المنشآت ذات الفروع، وتزايد نطاق العمليات الدولية:

أدى ظهور المنشآت ذات الفروع، وتباعد هذه الفروع عن المركز الرئيسي إلى ضرورة إيجاد وظيفة التدقيق الداخلي، وذلك بهدف ضمان سلامة العمل في تلك الفروع. ويتم ذلك عن طريق إرسال المدقق الداخلي إلى هذه الفروع لتدقيق أعمالها، ولمتابعة مدى التزام العاملين بالسياسات الإداريه.

5- التطورات التكنولوجية المتقدمة:

أدى الاستخدام المتزايد لتكنولوجيا المعلومات إلى مخاوف جديدة تتعلق بأمن الأصول وحمايتها، وبامن البيانات؛ الأمر الذي اقتضى على الشركات أن تصمم نظم الرقابة وتنفذها، كي تتمكن من خلالها أن تقيم المخاطر على نحو ملائم ، حيث جعلت تلك التطورات المتقدمه دور التدقيق الداخلي أكثر أهمية، وبشكل واضح. ويعد وجود التدقيق الداخلي أمراً مهما في تصميم نظم البيانات الجديده وتطورها، حيث يسمح ذلك للشركات بتصميم أساليب الرقابة الداخلية في النظم الجديده بدلا من أن يتم مراقبتها بعد التصميم الفعلي؛ علاوة على ذلك، مكنت التقنيات الجديده المدقق الداخلي من أداء اختبارات التدقيق والقيام بالتحليلات بشكل أسرع وأكثر جدوى اقتصاديه .

6- تحول مهنة التدقيق الخارجي إلى تدقيق اختباري :

كان المدقق الخارجي يقوم بتدقيق تفصيلي للعمليات كافه عندما عنما كان حجم الشركه صغيراً، ونشاطها محدوداً، ولكن باتساع حجمها، وتشعب عملياتها وتعقدها أصبح من الصعب القيام بتدقيق شامل؛ وحتى إذا كان ذلك ممكن فإنه يتطلب وقتاً طويلاً وتكلفه زائده؛ وقد تكون غير اقتصاديه .

7- الزياده في حالات فشل المنشآت وإفلاسها :

نتيجه للزيادة في حالات فشل الشركات وإفلاسها في الولايات المتحده في الأربعينيات من هذا القرن، أجريت العديد من الدراسات والبحوث حول أسباب هذا الفشل والإفلاس. وقد خلصت هذه الدراسات إلى أن السبب هو الضعف في الأداء الرقابي فيها، نتيجة وجود تصور في استقلالية مجلس الإدارة، أو انخفاض جودة أداء لجان التدقيق، أو غياب وظيفة التدقيق الداخلي.

8- ظهور المنشآت الماليه الكبيره :

إن ظهور البنوك وشركات التأمين الكبيره، وما يتطلبه ذلك النوع من الشركات من تدقيق مستمر ودقيق أولاً بأول، وقبل حدوث العمليات وبعدها، للتاكد من سلامتها ودقتها، فإن الأمر يحتاج إلى تخصيص قسم مستقل للتدقيق الداخلي، للتأكد من سلامة العمليات، خصوصا وأن الوقوع في أي خطأ أو غش في مثل هذه الشركات يؤثر على سمعتها الماليه والتشغيليه من جهه، والإقتصاد العام من جهه اخرى.

وقد تبين أن وجود إدارة مستقلة للتدقيق الداخلي يحقق مجموعة من المنافع والفوائد التي يمكن إجمالها كما يلي (شحروري ، 1999):

1- تجنب التكاليف المرتفعه التي تتطلبها عملية التدقيق المستمر من قبل المدقق الخارجي، إذ إن قيام المدقق الخارجي بتدقيق العمليات والقيود بشكل كامل من شأنه أن يجعل المنشأة تتحمل تكاليف إضافيه، ويزيد من الوقت الذي يحتاجه المدقق الخارجي لإنجاز عمله، بينما يستطيع المدقق الداخلي أن يقوم بذات المهام خلال فترة وجوده، ويستطيع أيضا، تدقيق كافة القيود والعمليات داخل المنشأه على مدار العام. ويثبت الواقع أن وجود دائرة تدقيق داخلي تقوم بعملها بشكل صحيح يقلل إلى حد كبير من تحمل تكاليف المدقق الخارجي، ويختصر الوقت المخصص لعملية التدقيق ، مضافاً إلى ذلك توفير التكاليف على المنشأه.

2- المدقق الداخلي مطلع على كافة النشاطات، بإعتباره موظفاً داخل المنشأه، وهذا يوفر له معلومات إضافيه غير روتينية، ومعرفة كاملة بجميع نشاطات وأعمال المنشأة؛ وهذا ما يجعله قادراً على توفير معلومات للإداره، تساعدها في إتخاذ القرارات.

3- التأكد من دقة المعلومات الواردة في التقارير المالية، والتي تنظم بناء على طلب الإدارة، بالإضافه إلى ضمان تقيد الوحدات المحاسبيه بالمعلومات والتعليمات الخاصه بإعداد هذه التقارير، لاستخدامها في اتخاذ القرارات الاقتصادية المستقبلية.

4- إن الفحص المستمر لنظام الرقابة الداخلية، والتطبيق التفصيلي لطرق التدقيق الأصولية يوفران للإدارة الأمان، خاصة بعد كبر حجم المشروعات، وفصل الجهاز الإداري عن الجهاز التنفيذي.

5- توفير البيئة الملائمة للمنشأة لتدريب موظفي الإداره، حيث يحصل هؤلاء المتدربون على معرفه تفصيلية للعمليات، تمكنهم من دراسة المشاكل، وإيجاد الحلول لتلك المشاكل، ويعتبر مجال التدقيق الداخلي هو المجال الأفضل والأقل كلفة لتدريب الموظفين الذين يُحتمل أن يصلوا إلى مراكز عليا في الجهاز الإداري. ومما يعزز هذا أن التكاليف التي تنفق على التدريب في إطار عملية التدقيق الداخلي تعوضها إلى حد كبير الوفورات في التكاليف التي يتم اكتشافها أثناء أعمال التدقيق.

6- يشكل التدقيق الداخلي وسيلة ذات فاعلية في تحقيق رقابة الإداره على جميع نشاطاتها، وعمليات المنشأه، والتحقق من مدى الالتزام بالسياسات والإجراءات الموضوعة، وتحقق أيضا تقييما واقعيا للعمليات المختلفة ونظام الرقابة الداخلية للمنشأة.

3- نطاق عمل التدقيق الداخلي:

أما نطاق عمل التدقيق الداخلي فقد حددت قائمة المسؤوليات للمدقق الداخلي الصادره عن معهد المدققين الداخليين نطاق عمل المدقق بما يلي:

(فحص وتقييم دقة وفاعلية نظام الرقابه الداخليه المطبق في المنشأة، ونوعية الأعمال المنجزة على مستوى المسؤوليات الإدارية المختلفة).

وتعد القواعد الرئيسة للتدقيق الداخلي بمفهومها الحديث من أساسيات أنظمة الرقابة الداخلية السليمة؛ وبذلك فإن معظم الإدارات العليا حاليا تعتمد على وظيفة التدقيق الداخلي في تعزيز نظمها الداخلية؛ وتعلق عليها أمالاً كبيرة للقيام بهذا الدور بكفاءة وفاعلية (شحروري ،1999).

ويمكن للمدقق الداخلي تحقيق ذلك من خلال :

1- التدقيق الكامل للمعلومات المالية والتشغيلية والطرق المستخدمة في تحديد وقياس وتقديم التقارير عن تلك المعلومات.
2- تدقيق الأنظمة والتأكد من الالتزام بالسياسات والخطط والقوانين و الإجراءات، التي قد يكون لها تأثير هام على التقارير المحاسبية وتحديد مدى الالتزام بها.
3- تدقيق طرق حماية الموجودات والممتلكات والتأكد من وجودها.
4- تقييم الاستخدام الاقتصادي الفعال للمصادر والموارد المتاحة.
5- تدقيق العمليات والبرامج للتأكد من أن النتائج تنسجم مع الأهداف والغايات، وأنها أجريت كما خطط لها.

ولكي يعمل أي نظام للرقابه بشكل متناسق، ويحقق الأهداف التي وضع من أجلها، لابد أن يحتوي على مايلي (chamber, 1990):

- تحديد الأهداف التي تحقق المنافع من استخدام الأساليب والطرق المناسبه في استغلال الموارد سواء أكانت موارد ماليه أم بشريه.

- وضع وصف هيكلي للسياسات والإجراءات وتحديد المسؤوليات، ووضع المعايير، واعتماد الموازنات، وتصميم نظم الاتصال التي تكفل تحقيق أهداف المنشأه من خلال العاملين فيها.

- التدقيق التلقائي للمعلومات من خلال النظام على شكل تغذية عكسية، وخاصة عند مراحل تقييم فاعلية الأداء، وتحقيق الأهداف، بالإضافه إلى تدفق البيانات عن عملية التقييم لنظام الاتصال الداخلي للتأكد من أن جميع الأوامر والتعليمات اللازمه لإنجاز العمل تم إيصالها إلى الإدارة محل التدقيق دون غموض (chamber, 1990).

ولأن وظيفة التدقيق الداخلي بمفهومها الحديث أصبحت تمارس أنشطتها في مختلف أجزاء التنظيم دون استثناء ، وتراجع كافة العمليات الإدارية والمالية والتشغيلية لذا يمكن القول إن نطاق التدقيق الداخلي لا يقتصر على فحص وتقييم نظام الرقابه الداخلي، بل أصبح يتسع أيضا إلى تقييم الأهداف وما دونها من خطوات.

أما الاتحاد الدولي للمحاسبيين فقد بين في المعيار رقم (610) من أدلة التدقيق الدولي نطاق عمل المدقق الداخلي بشكل اوسع، وذلك بالاعتماد على حجم المنشأه وعلى متطلبات الإداره ومن هذه المجالات (شحروري ، 1999):

1- مراجعة النظام المحاسبي وما يرتبط به من ضوابط.
2- فحص دقة المعلومات الماليه والتشغيليه. وقد يشمل ذلك الوسائل المستخدمة في تحديد وقياس وتقديم التقارير عن تلك المعلومات.
3- فحص كفاءة وفاعلية العمليات، وبيان مدى جدواها الاقتصاديه؛ ويشمل ذلك الضوابط المالية وغير المالية.

ومن خلال ما ورد في قائمة المسوؤليات للمدقق الداخلي الصادر عن المعهد الأمريكي للمدققين الداخليين، وما ورد في معيار التدقيق الدولي رقم (610) حول نطاق عمل المدقق الداخلي، نجد أن هناك التقاء بينهما؛ إذ لم يعد نطاق عمل المدقق الداخلي يقتصر على التدقيق المالي، وهو المجال التقليدي له بل تعدى ذلك ليشمل كافة الأنشطه في المنشأه سواء أكانت مالية أم غير مالية.

4- أنواع التدقيق الداخلي:

يمكن تقسيم أنواع التدقيق الداخلي إلى ما يلي (القاضي وآخرون ، 2008) :

1- تدقيق الالتزام:
ويهدف إلى التأكد من أن المنظمه الخاضعة للتدقيق تعمل بما يتفق مع القوانين والتعليمات المقررة لعملها، أو الالتزامات العقدية المفروضة عليها بالإضافة إلى السياسات والإجراءات المقررة من الإدارة، وهي تشبه التدقيق المالي الذي يقوم به التدقيق الخارجي في مرحلة تقويم نظم الرقابة الداخلية؛ وهي أكثر أنواع التدقيق الداخلي شيوعا.

ويتم التدقيق الداخلي من خلال هذا النوع من خلال ثلاثة مداخل وهي (العمرات ، 1990):

أ- مدخل التحقق: وبموجب هذا المدخل يبحث المدقق عن أدلة وبراهين تثبت صحة أية عمليه يتم تدقيقها، ويحرص المدقق الداخلي في هذا المقام على جمع معلومات عن أعمال المشروع من جهه خارجية محايدة مثل :

-شهادة الأرصدة الصادره عن البنوك.
-رسائل وأجوبه من الدائنين والمدينين.
- المعاينه في الموقع.

ب- مدخل التدقيق المستندي:

يعتمد المدقق الداخلي في هذا المدخل على المستندات التي تثبت صحة القيود والمطابقة القانونية للشروط الواجبة الاتباع في المعاملات والعمليات، وبموجب هذا المدخل لا يفحص المدقق أكثر من السجلات والدفاتر والوثائق وذاكرة الحاسبات الآلية.

ج- مدخل تدقيق النظم:

يركز المدقق الداخلي وفقا لهذا المدخل على النظام نفسه، فيأخذ كل نظـام علـى حـدة، ويفحصه، ويقيمه، ويحاول ربطه مع النظم الأخرى، وذلك للتحقق من أن النظم الموضـوعة تعمل بشكل صحيح، وأنها تحقق الغرض الذي وضعت من أجله.

2-تدقيق العمليات :

وهو عبارة عن التدقيق الهادف إلى اختبار ما إذا كانت وظائف المنظمه تنجـز أهـدافها بشكل فعال، وتعمل بكفاءة واقتصادية، وبشكل أساسي، فإن هذا التدقيق يشتمل علـى فحـص وتقييم ومراقبة الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، وكل ما يتصل بحقوق ومصـالح العـاملين والمستثمرين والمستهلكين والموردين. ويتبع المدقق الداخلي في تـدقيق العمليـات مـدخلين لتحقيق غايات التدقيق وهي (العمرات ، 1990) :

- المدخل التنظيمي:

يركز المدقق الداخلي في هذا المدخل اهتماماته على الوحدة التنظيمية؛ حيث يخضع جميع عملياتها وأنشطتها لتدقيقه وتحليله وتقييمه. ويشمل فحصه تدقيق أهداف وخطـط وسياسـات وأساليب وإجراءات هذه الوحده، ولكنه لا يخرج بفحصه عن الحدود التنظيمية لهذه الوحدة.

- المدخل الوظيفي:

يتتبع المدقق الداخلي في هذا المدخل العملية أو النشاط محل التدقيق من بداية العمليـه أو النشاط إلى نهايته، حتى وإن اخترقت إجراءات هذه العمليـه الحـدود التنظيميـه للوحـدات المختلفه. فالعمليات، كثيراً ما تشترك في إنجازها أكثر من وحدة تنظيمية، وعلى المـدقق أن يقوم بفحص جميع الإجراءات التي تمت في المراحل التي قطعتها فـي مختلـف الوحـدات التنظيميه. ومن أمثلة العمليات التي يتم تدقيقها في هذا المدخل عمليات البيع والشراء، وإصدار الأوراق المالية، وتدقيق عمليات المدفوعات.

ويعد المدخل الوظيفي أكثر صعوبة وتعقيداً من المدخل التنظيمي، لأن تدقيق الوظـائف تتطلب من المدقق أن يفحص ويقيم جميع المراحل التي تمر فيها عملية معينة لدى عدد كبيـر من الموظفين، وفي العديد من الوحدات التنظيميه المستقلة بعضها عن بعض.

3- تدقيق نظم المعلومات:

وتهدف إلى إختبار أمن تشغيل بيانات نظم المعلومات ونزاهتها، إضافه إلى البيانات التي أخرجتها هذه النظم. ويتضمن ذلك أن السجلات الخاصة بالعمليات المالية والتشغيلية والتقارير المعدة على أساسها تتضمن معلومات دقيقة وقابلة للتصديق، ومعدة بالوقت المناسـب، وتامـة ومفيده (القاضي وآخرون ، 2008).

4- تدقيق الأداء ويتضمن (القاضي وآخرون ، 2008) :

أ-تدقيق الاقتصاديه والفاعليه : وهي تدقيق برنامجٍ محددٍ أو نشاط يتعلق أساسا في الفاعليه والاقتصاديه لوظيفة معينة ويختبر:

- ما إذا كانت الشخصية المعنوية حصلت على مواردها الاقتصادية واستخدمتها باقتصادية وفاعلية.
- أسباب عدم الاقتصادية إذا كانت مطبقة.
- مدى الالتزام بالقوانين والأنظمة ذات العلاقة.

ب- تدقيق البرامج: وهي تدقيق برنامج محدد أو نشاط محدد يركز بشكل أساسي على المخرجات من حيث كفاءتها ويختبر:

- إنجاز الأهداف المرغوبة المحددة مقدما.
- فاعلية البرامج لإنجاز أهداف محددة.
- الإلتزام بالقوانين والأنظمة ذات العلاقة بالبرنامج أو الوظيفة الخاضعة للتدقيق.

5- التدقيق البيئي : ويتضمن (القاضي وآخرون ، 2008):

أ- تدقيق الالتزام بالقوانين الخاصه بالبيئه؛ وتسري على ما يجري من عمليات، أو ما جرى في الماضي، أو ما يتوقع إجراؤه بالمستقبل.
ب- تدقيق نظم الإداره البيئيه بما يضمن عدم تعرض نظم العمليات الحالية لمخاطر بيئيه في المستقبل .
ج- تدقيق الأضرار البيئيه المستقبلية المتعلقة بتسهيلات المعالجة والتخزين والتخلص من الفضلات .
د- تدقيق الحد من التلوث في المجالات التاليه:

-إسترداد المنتجات المستخدمة.
-الوفر في الطاقة.
-الإيجار.
-الحد من التلوث.
-المعالجة.
-إعاده التدير وإعادة الاستخدام .
- التخلي .

هـ- تدقيق الالتزامات الخاصة بالبيئة.
و-تدقيق المنتجات بهدف التأكد من أن هذه المنتجات تتفق مع الالتزامات الخاصة بالتلوث.

هذا ويمكن التوحيد بين التدقيق المالي، وتدقيق العمليات في مفهوم واحد؛ وهو(شمولية التدقيق الداخلي الحديث) ومن هنا نجد أن الاتجاهات الحديثة في وقتنا الحاضر تقوم على شمولية التدقيق الداخلي لكافة العمليات في المنشأة لأنه من الصعب في الواقع العملي وضع حدود فاصلة لأنواع التدقيق الداخلي؛ لذا أصبح هناك ما يعرف بالتدقيق التشغيلي الشامل.

ومن الممكن تحديد أنشطة هذا النوع من التدقيق بالأنشطة التالية (خريسات ، 1993):

1- التحقق من صحة العمليات والسجلات والتقارير والقوائم المالية التي تخص الفترة موضع التدقيق.
2- تقييم مدى الالتزام بالسياسات والقوانين والتعليمات الداخلية سارية المفعول.
3- تقييم نظام الرقابة الداخلية.
4-تقييم عملية التخطيط والتنظيم والرقابة الإدارية.
5- تقييم كفاءة وفاعلية استخدام الموارد المتاحة سواء أكانت بشريه أم مادية.
6- تقييم نتائج العمليات المبرمجة، وتحديد ما إذا كانت تحقق الأهداف الموضوعه أم لا، وتحديد الانحرافات، وتقديم التقارير حول تلك الانحرافات وأثرها وعلاجها.

ومما سبق نجد أن هذا المفهوم يوحد بين التدقيق المالي وتدقيق العمليات (التشغيلي)، وذلك لوجود ثلاثة أنشطة منها تقع ضمن نطاق التدقيق المالي، والالتزام القانوني، وتشتمل على الأنشطه الثلاثه الأولى، أما الأنشطه الأخرى فتقع ضمن نطاق التدقيق التشغيلي(خريسات ، 1993).

5- تقارير التدقيق الداخلي:

تقوم دائرة التدقيق الداخلي بنوعين من الأعمال (العمرات 1990):
الأول: الأعمال الإدارية اللازمة لإنجاز وظيفتها الفنية.
الثاني: الأعمال الفنية المتعلقة بالتدقيق الداخلي التي تجريها داخل المشروع.

وفي نهاية كل عام يجب أن تصدر دائرة التدقيق الداخلي تقارير عن الأعمال التي أنجزتها خلال ذلك العام، والتقارير التي تتعلق بالأعمال الإدارية المساعدة، وتسمى تقارير النشاط أما التقارير التي تتعلق بالتدقيق الداخلي ونتائجه فإنها تسمى تقارير التدقيق.

1- تقارير النشاط:

وهي التقارير التي تقيس أداء دائرة التدقيق الداخلي. وترفع هذه التقارير دورياً إلى الإداره العليا في منظمة الأعمال، كما ترسل نسخة منها إلى مجلس الإدارة في نهاية السنة المالية وتتضمن هذه التقاير في العادة ما يلي(العمرات 1990):

أ- مقارنة الأداء الفعلي مع الأهداف المرسومة لدائرة التدقيق الداخلي في ضوء جدول الأعمال المعتمدة.
ب- مقارنة المصروفات الفعلية مع الموازنات التقديريه المالية المخصصة لدائرة التدقيق الداخلي.
ج- توضيح أسباب الانحرافات، إن وجدت.
د- بيان الإجراءات المتخذه بشأن الانحرافات السلبية أو الإجراءات الواجب اتخاذها من قبل الإداره العليا.

وحتى تكون تقارير النشاط فعالة أكثر، يجب عدم التركيز على عدد مرات التدقيق التي تمت خلال الفتره التي يغطيها تقرير النشاط؛ لأن العدد وحده لا يعبر عن نوعية التدقيق التي تمت، ولا يدل على مدى الصدق في الأداء، وعن إمكانية الاعتماد على النتائج التي نتجت عن التدقيق الداخلي، ولكن يجب إستخدام مقاييس للأداء أكثر دلالة على النجاح؛ مثل مقاييس ربحية التدقيق الداخلي، وكيفية استخدام الوقت في دائرة التدقيق الداخلي، والإنجازات الفعلية في تحسين العملية الإدارية، ومقدار المساهمة في تخفيض التكالف داخل المشروع ككل(العمرات 1990).

أما بالنسبة لتوقيت إصدار تقارير النشاط فإن الفترة الفاصلة بين إصدار تقرير نشاط وآخر يجب أن لاتزيد عن سنة واحدة في جميع الأحوال، ولو وجدت إمكانية لإصدار تقارير نشاط عن دائرة التدقيق الداخلي شهريا لكان أفضل؛ لكن طبيعة التدقيق الداخلي غالباً لا تسمح بإصدار التقارير الشهريه، لذا فالتوقيت الأكثر ملاءمه لدائرة التدقيق الداخلي هو أن تصدر تقارير عن نشاطها كل ثلاثة أشهر بانتظام (العمرات 1990).

2- تقارير التدقيق:

يعد التقرير الذي تصدره دائرة التدقيق الداخلي عقب كل عمليه تدقيق تقوم بها بمثابة المنتج النهائي لها؛ لأن مثل هذا التقرير هو حصيلة مجموعه من التكاليف والأعباء والجهود التي بذلت أثناء عملية التدقيق حيث تشتمل هذه التكاليف والأعباء على أجور ومتاعب سفر للمدققين والمصروفات الإداريه، التي أنفقت لإنجاز هذه العمليه، بالإضافة إلى قيمة الوقت الذي أستنفذ في ذلك الإنتاج، سواء أكان وقت المدققين أم وقت الأشخاص الذين خضعت أعمالهم لعملية التدقيق، وكذلك الوقت الذي ستخصصه الإداره العليا لدراسة وتحليل ما ورد في هذا التقرير(العمرات 1990).

ومن أجل تبرير جميع التكاليف والأعباء والجهود فإنه لا بد أن تكون الإدارة العليا قادرة على الاستفاده من المعلومات الواردة في تقرير التدقيق، ولا يكون تقرير التدقيق فعالا إذا لم يتضمن تشخيصا وتحليلاً للمشكلات وتوصيات عمليه للتغلب على أسباب هذه المشكلات(العمرات 1990).

6- مقومات التدقيق الداخلي:

يجب أن تمتاز تقارير التدقيق من الناحيه الفنيه بصفه عامه بما يأتي (العمرات ، 1990):

1- الكفايه: أي أن يكون التقرير كاملاً ناهضا بنفسه، ويجعل القارىء له قادراً على إدراك جميع الحقائق والظروف التي أحاطت بعملية التدقيق التي تعبر عنها.

2- الإيجاز : بحيث لا يشمل إلا على الحقائق الأساسيه فقط؛ لأن معظم قراء هذا التقرير منشغلون بمهام أخرى، وعنصر الوقت هام بالنسبة لهم.

3- الوضوح : يفضل تجنب اللغه الفنيه المتخصصه في صياغة التقرير؛ لأن قـــراءه ليســـوا كلهم ممن يعرفون النواحي الفنيه في التدقيق فضلاً، عن الابتعاد عن الجمل الطويله والفقرات الكبيرة.

4- الدقه: وتكون الدقه في هذا المجال أمراً هامـــاً؛ لأن الإداره العليـــا غالبـــاً مـــا ســـتتخذ إجراءات، وتصدر تعليمات، وتضع خططاً وسياسات بناءً على ما يرد في تقرير التدقيق لذلك يجب أن يكون تقرير التدقيق دقيقا في أي جزء منه، وخاصه من حيـــث البيانـــات، واللغـــه، والترقيم، والحجج، والبراهين، والنتائج، والتوصيات .

5- التوقيت: فالتقرير الذي يتأخرعن موعد اتخاذ القرارات الإداريه المتعلقه بما ورد فيه مـــن نتائج وتوصيات سوف يكون عديم الفاعليه بالنسبه للإداره في تأدية مهامها ورعاية شـــوؤنها الإداريه ولو ورد فيه كل المعلومات الدقيقه والمتناسقه.

7- الهيكل التنظيمي للتدقيق الداخلي :

تمثل دائرة التدقيق الداخلي جزءاً متمماً في الهيكل التنظيمي للمنشأة وتقوم بأداء وظيفتها طبقا للسياسات الموضوعة من قبل مجلس الإدارة ، حيث إن أهداف دائرة التـــدقيق الـــداخلي وصلاحياتها ومسوؤلياتها أو مايعرف بالنظام الداخلي الخاص بدائرة التـــدقيق الـــداخلي يـــتم اعتمادها من قبل مجلس الاداره.

وكذلك إن النظام الداخلي لدائرة التنظيم الداخلي يجب أن يجعل أهداف دائـــرة التـــدقيق الداخلي واضحه، وأن تكون دائرة التدقيق مخولة بفحص كل العمليات التي حدثت، وكل جانب من جوانب المنشأة، وفي أي وقت، ودون أية قيود، أو تحفظ على أي عمل من أعمال المنشأة، وأن يبين أيضاً عدم ارتباط المدقق الداخلي بأي علاقة بالعمليات التـــي يقـــوم بتـــدقيقها، وأن يحصل المدقق الداخلي على دعم من قبل الإدارة، ليحصل على تعـــاون الجهـــات الخاضـــعة للتدقيق، ولكي يتمكن من القيام بعمله بحرية كاملة (العسعس واحمد ، 1996).

ويمكن توضيح الوضع التنظيمي لدائرة التدقيق الداخلي من خلال تحديد المجالات التالية (شحروري ، 1999):

- يكون مدير دائرة التدقيق الداخلي مسوؤلاً أمام شخص في المنشأه يتمتع بصلاحيات كافيـــة تسمح بإستقلالية التدقيق الداخلي، وضمان التغطية الواسعة لعملية التـــدقيق، وتقـــديم تقـــارير التدقيق، والتوصيات له .

- يكون مدير دائرة التدقيق على اتصال مباشر مع مجلس الإدارة، حيث إن الإتصال المـــنظم مع المجلس يساعد على تأكيد الاستقلاليه للمدقق وبقاء الطرف الآخر (المدير-الاداره العليـــا) على اتصال ومعرفة بما يجري داخل المنشأة.

- تعزيز إستقلالية التدقيق عندما يقوم مجلس الإدارة فقط على تعيين أو إنهاء خدمات مـــدير دائرة التدقيق الداخلي .

- أن تكون أهداف وصلاحيات ومسؤوليات دائرة التدقيق مبينه في وثيقة رسمية مكتوبة ويترتب على مدير دائرة التدقيق أن يأخذ الموافقة من الإدارة العليا ويجب ان تحتوي هذه الوثيقه على:

1- مجال العمل.

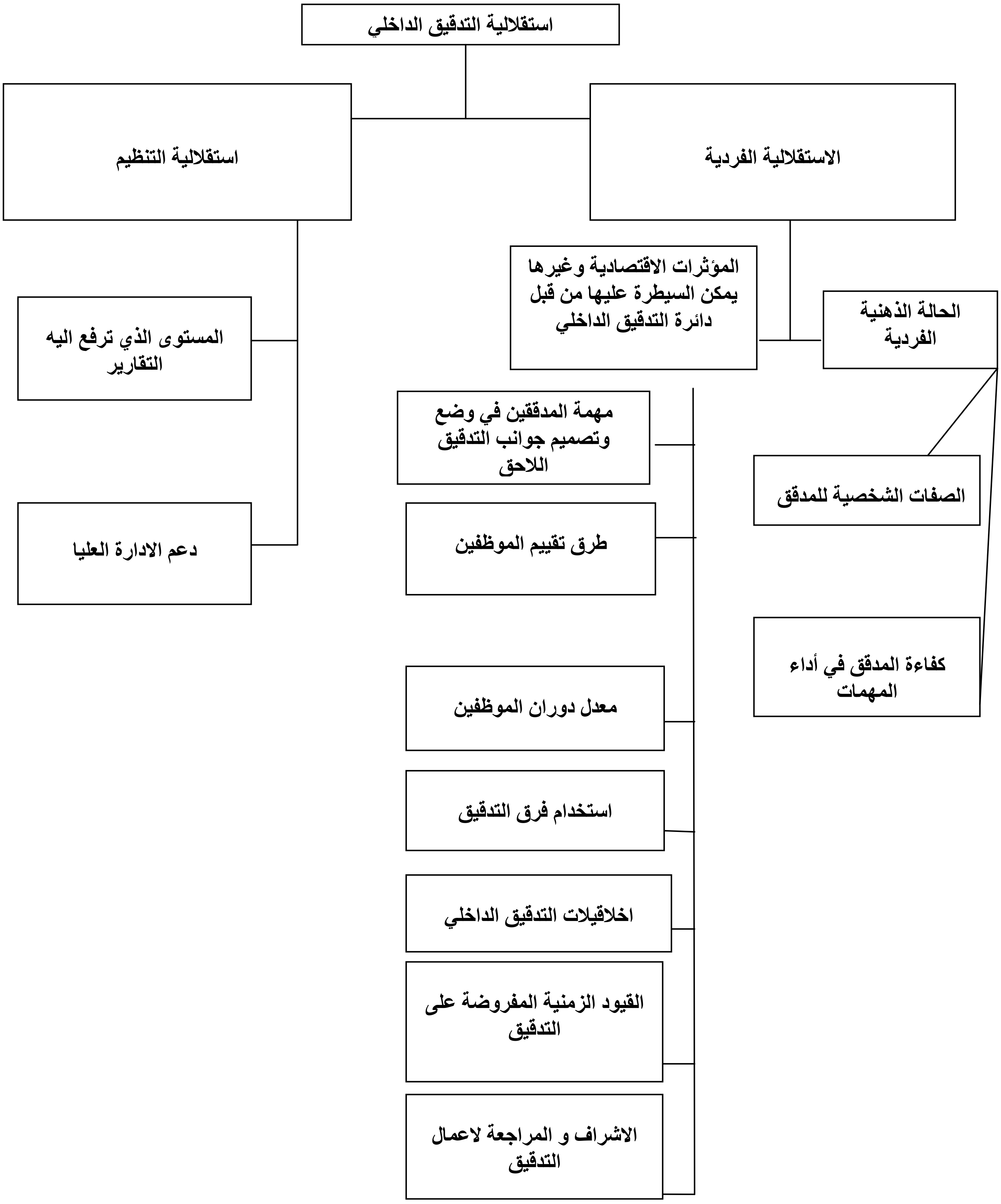
2- أهداف عملية التدقيق.

3- صلاحيات المدقق الداخلي.

ويترتب على مدير دائرة التدقيق الداخلي إعلام الإدارة العليا على نطاق عمل التدقيق الداخلي، وأية فروض فرضت على عملية التدقيق.

ويرى (chamber, 1990) أنه بفضل توصيات المدقق الداخلي حول وضع معايير وإجراءات من شأنها رفع كفاءة نظم الرقابة الداخلية أفضل بكثير من وجود نظام للرقابة الداخلية غير فعال.

وقد اقترح ريتنبرج نموذجا شاملاً لاستقلالية التدقيق الداخلي يتكون من قسمين هما: استقلالية التنظيم، والاستقلاليه الشخصيه، كما هو موضح في الشكل رقم (1) والذي يبين أيضاً العوامل التي تندرج تحت كل من هذين القسمين (العمرات، 1990).



• شكل رقم (1) نموذج مقترح من ريتنبرج لإستقلالية التدقيق الداخلي المصدر (العمرات، 1990).

ويعود اختلاف الموقع التنظيمي لدائرة التدقيق الداخلي في المنشأه إلى درجة الأهميه التي تعطيها الإداره العليا لوظيفة التدقيق الداخلي .

8- البيئة التنظيمية لدائرة التدقيق الداخلي :

أولاً : موقع دائرة التدقيق الداخلي في الهيكل التنظيمي للمنشأه :

يختلف موقع دائرة التدقيق الداخلي في الهيكل التنظيمي من منشأه لأخرى وذلك حسب حجم المنشأه وطبيعة نشاطها، وحسب درجة إهتمام الإداره العليا بوظيفة التدقيق الداخلي، فقد تتبع دائرة التدقيق الداخلي لمسؤول مالي أو إداري، أو المدير العام، وقد تتبع دائرة التدقيق الداخلي لمجلس الإداره مباشره (شحروري ، 1999).

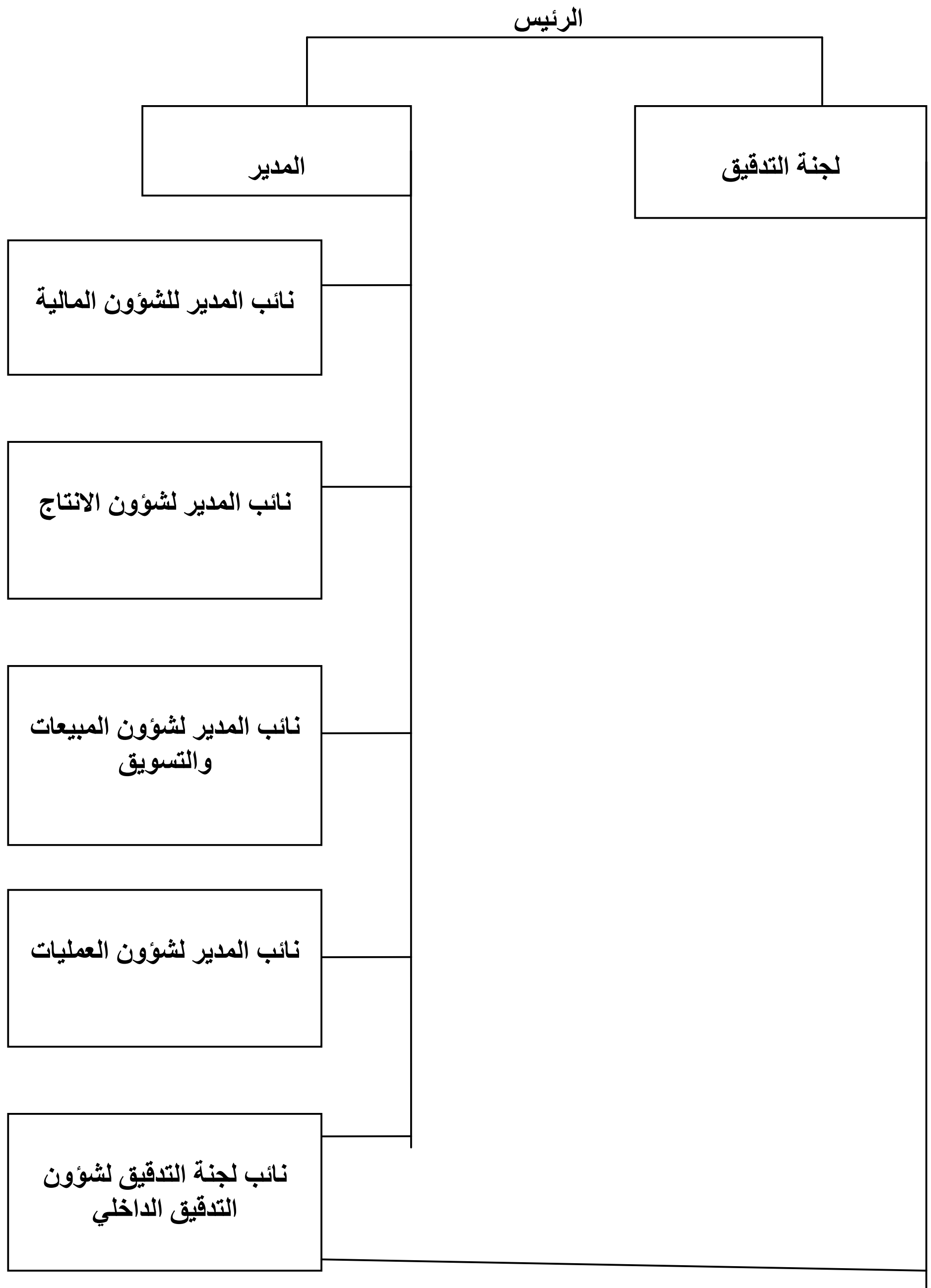
وفي الماضي كانت دائرة التدقيق الداخلي تدخل ضمن اختصاص نائب المدير العام للشؤون المالية، أو ضمن اختصاص المدير المالي. وكانت مقتصره على مجال المحاسبه والجوانب الماليه، أما في الوقت الحالي فقد تغيرت الاختصاصات واتسع مجال عمل المدقق الداخلي، لذا كان لابد من تغيير موقع دائرة التدقيق الداخلي في الهيكل التنظيمي لتصبح تابعة لمجلس الإدارة، مما يساعد في تحقيق الرقابة المطلوبة، كما وإن تحديد الموقع التنظيمي المناسب لدائرة التدقيق الداخلي يعتمد على عاملين أساسيين هما (شحروري ، 1999):

1- وجوب ضمان استقلالية الدائرة.
2- وجوب تحديد موقعها عند المستوى الذي يؤكد دعم الإدارة العليا لها.

ويمثل الشكل رقم (2) هيكلا تنظيميا نموذجيا لدائرة التدقيق الداخلي، حيث يضمن هذا الهيكل الإستقلالية التابعة لوظيفة التدقيق الداخلي عن طريق رفع تقارير مباشرة للجنة تدقيق مستقلة، ويجب أن تحتوي لجنة التدقيق المستقلة على أعضاء من مجلس إدارة الشركة (شحروري ، 1999).

لذلك من الضرورة أن يكون ارتباط دائرة التدقيق الداخلي وأفرادها في أي منشأه أو شركه بمستويات إداريه عليا (مجلس الإداره أو لجنة التدقيق) تلائم هذه المستويات صنع القرارات، وأن يكون لها القدرة على حل المشاكل، وتقديم الدعم الكافي للمدقق الداخلي، وأن تحقق استقلالية كاملة لدائرة التدقيق الداخلي يتم من خلال جعلها تابعة الى أعلى مستويات الإدارة التي ليس لها علاقة بالعمل اليومي، سواء من ناحية المهام أو التقارير التي ترفع، أو من ناحية التعيينات، والترقيات، والزيادات السنويه للمدققين الداخليين (شحروري ، 1999) .

شكل رقم (2)
نموذج لموقع وحدة التدقيق الداخلي في منشأة نموذجية



* نموذج لموقع وحدة التدقيق الداخلي في منشأة نموذجية (شحروري ، 1990) ص 32.

ثانياً: التنظيم الداخلي لدائرة التدقيق الداخلي :

يعتمد التنظيم الداخلي لدائرة التدقيق الداخلي على عدة عوامل منها :

حجم الشركه، ونوعها، ومجال عملها، وأهداف التدقيق الداخلي، إضافة إلى عدد العاملين في دائرة التدقيق الداخلي، ومؤهلاتهم. وسيقوم الباحث بعرض التنظيم الداخلي لدائرة التدقيق الداخلي من خلال الهيكل التنظيمي لتلك الدائرة. وقد أشار بعض الباحثين إلى تنظيم دائرة التدقيق الداخلي على النحو الآتي:

يجب أن تكون دائرة التدقيق الداخلي منظمة ضمن جهاز واحد، وتحت إدارة شخص واحد، على درجه عاليه من التأهيل العلمي والفني والمهني، كما يجب تجنب تقسيم جهاز دائرة التدقيق الداخلي إلى وحدات مصغرة، حيث إن التدقيق يتم عاده بوساطة مجموعات تؤلف خصيصا لكل مهمه، وبالتالي تصبح عملية وجود مجموعات تدقيق دائمه أو وحدات تدقيق مصغرة أمراً غير ضروري. ومن المستحسن تقسيم دائرة التدقيق الداخلي إلى تدقيق مالي، وتدقيق إداري، حيث تكون الحاجه إلى التخصص في بعض الأحيان أمراً ضرورياً (دهمش ، 1986).

وفيما يلي وصف للمراكز الوظيفية في دائرة التدقيق الداخلي (الصبان، 1996):

1- مدير التدقيق الداخلي:

يخول مدير التدقيق بإدارة برامج شاملة و واسعة النطاق للتدقيق الداخلي، وتكون لدية حرية الاطلاع الكاملة غير المقيدة على جميع العمليات داخل المنشأة ، وسجلاتها، وممتلكاتها، وتقديم التقارير مباشرة إلى لجنة التدقيق المستقلة، كما يقوم مدير التدقيق بتحديد الأهداف السنوية لدائرة التدقيق الداخلي، والتي تبني على أساس أهداف وغايات عملية التدقيق بناءً على خطط وسياسات الشركة، وتحديد الجهات التي توزع لها التقارير.

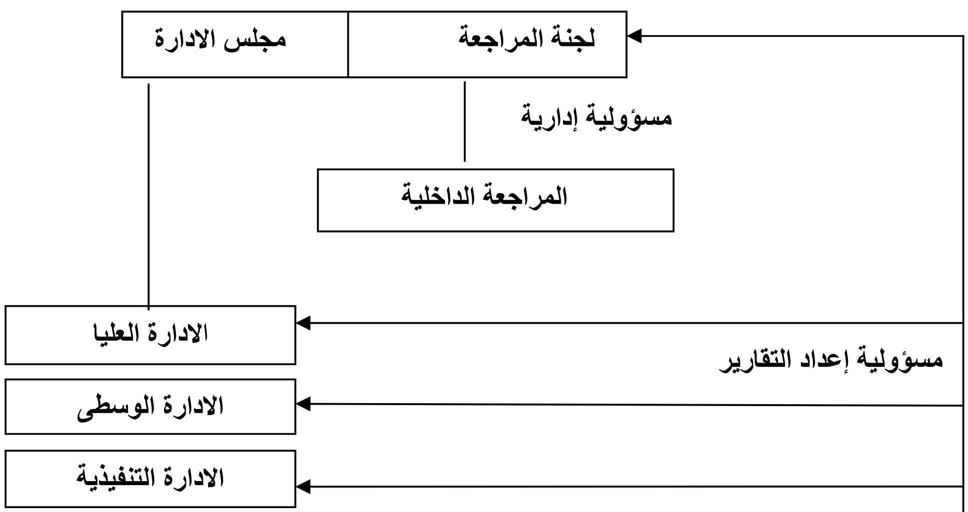
2- رئيس التدقيق الداخلي:

يقوم رئيس التدقيق الداخلي برفع التقارير بشكل مباشر إلى مدير التدقيق ويكون مسؤولا عن تنسيق الخطط، والموافقة على أوراق العمل النهائية .

3- المدقق الرئيسي:
يعتبر المدقق الرئيسي مسؤولا عن عمليات التدقيق الجارية (التدقيق المالي ، وتدقيق العمليات) تحت إشراف رئيس التدقيق ، وقد يكون مسؤولاً عن الإشراف على المدققين المساعدين (المبتدئين) أثناء عملية التدقيق ، والتأكد من إتباع خطوات برامج التدقيق المعتمدة، وإجراء بعض التعديلات على إجراءات التدقيق عند الحاجة.

4- المدقق المساعد:
يكلف المدققون المساعدون بأعمال التدقيق التفصيلية تحت إشراف المدققين الرئيسيين وتوجيهاتهم، وذلك لأن الموظفين الذين يشغلون هذه الوظائف هم في معظمهم موظفون مبتدئون ويلزمهم التدريب خصوصا خلال الأشهر الأولى من التحاقهم بالعمل.

ويمكن توضيح علاقة دائرة التدقيق الداخلي بالإدارات والأقسام الأخرى، وكيفية تقديم التقارير في الشكل التالي رقم (3) حيث تلجأ بعض المنشآت إلى إنشاء ما يطلق عليها اسم لجنة التدقيق، وتتكون هذة اللجنة من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين ، وذلك لغرض الإشراف على وظيفة التدقيق الداخلي مما يزيد من استقلالية المدقق الخارجي، ودائرة التدقيق الداخلي عن الإدارة. وكلما ازدادت العلاقة بين قسم التدقيق الداخلي ولجنة التدقيق توفرت الاستقلالية لهذه الدائرة ، ويجب أن يتم اعتماد جميع السياسات والمعايير والإجراءات الخاصة بالدائرة من قبلها(الصبان وآخرون ،1996).



* العلاقة بين التدقيق الداخلي والمستويات الإدارية المختلفة (الصبان وآخرون 1996) ص 121.

9- صلاحيات التدقيق الداخلي:

إن العنصر الأساسي لنجاح دائرة التدقيق الداخلي هو مقدار الدعم الذي تقدمه لها الإدارة، ولضمان فاعليتها يجب على الإدارة أن توفر الدعم رسمياً عن طريق بيان واضح وموجز يبين السياسة العامة للمنشأة بدعم تلك الدائرة، وتحدد به مسؤوليات وصلاحيات دائرة التدقيق الداخلي ، وحتي يتم الوصول إلى نظام تدقيق داخلي فعال لا بد أن تشمل الخطوط العريضة لصلاحيات ومسؤوليات المدقق الداخلي، ويجب أن تحتوي كحد أدني على ما يلي (شحروري ، 1999):

1. تحديد الصلاحيات التي تخول المدقق الداخلي بالقيام بتأدية عمليات المراقبة أو التدقيق المالي على العمليات المختلفة، لبيان مدى تمشيها مع القوانين والأنظمة وتعليمات الإدارة.

2. إعطاء الحق للمدقق الداخلي بالحصول على أية معلومات يراها ضـــرورية لأغــراض تدقيق السجلات المالية والمستندات الخاصة بها.
3. تحديد نطاق عمل المدقق الداخلي اللازم تأديتة بالنسبة للبنديين السابقين.
4. تحديد أية قيود أو محددات تؤثر على المدقق الداخلي خلال تأديتة للعمل.
5. تحديد مبادئ ومعايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها ، والالتزام بها من قبل المــدقق الداخلي.

ومن مسؤوليات وواجبات المدقق تجاه الإدارة ما يلي (شحروري ، 1999):

- تزويد الإدارة العليا بمعلومات كافية حول دقة وفاعلية نظام الرقابة الداخلية.
- تزويد الإدارة العليا بمعلومات كافية حول كيفية إنجاز الأعمال في المنشأة وجودتها .
- دراسة وتقييم نظام الرقابة الداخلية.
- المساعدة في تصميم وتطبيق إجراءات نظام الرقابة الداخلية لتحقيق الأهداف المطلوبة منها.
- تقديم الإقتراحات والإرشادات اللازمة لتحسين العمل.
- القيام بأعمال التدقيق الشامل لتلبية حاجة الإدارة. ويشمل تدقيق الإلتزامـــات الماليـــة والكفاءة والفاعلية في تنفيذ الأعمال حسب متطلبات معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها.

المبحث الثالث

معايير التدقيق الداخلي.

1- قواعد السلوك المهني للتدقيق الداخلي.

2- مفهوم معايير التدقيق الداخلي.

3- أهمية معايير التدقيق الداخلي.

4- معايير التدقيق الداخلي.

1 – قواعد السلوك المهني للتدقيق الداخلي:

تؤكد معايير التدقيق الداخلي الصادر ة عن المعهد الأمريكي للمدققين الداخليين، على ضرورة التزام المدقق الداخلي بقواعد وأسس مناسبة للسلوك المهني أثناء تأديته لعمله، بحيث لا يكون هناك أي شك في نزاهتهم وموضوعيتهم أثناء تأديتهم لعملية التدقيق. ويمكن تلخيص قواعد السلوك المهني للمدقق الداخلي والصادرة عن معهد المدققين الداخليين الأمريكي لعام 2007 بالمبادئ التالية (2007) IIA:

المبدأ الأول –النزاهة:

ويتضمن القواعد السلوكية التالية:

١ –يجب على المدققين الداخليين أداء عملهم بأمانة وحذر ومسؤولية.
٢ –يجب على المدققين الداخليين أن يحافظوا على القانون وأن يكتشفو ا أي أفعال بوساطة القانون أو المهنة.
٣ –يجب على المدققين الداخليين أن لا يشتركوا في أنشطة غير قانونية أو غير معروفة تكون معيبة لمهنة التدقيق الداخلي أو للمنظمة التي يعملون فيها.
٤ –يجب على المدققين الداخليين أن يحترموا و أن يساهموا في تحقيق الأهداف الشرعية والأخلاقية للمنظمة التي يعملون فيها.

المبدأ الثاني –الموضوعية:

ويتضمن القواعد السلوكية التالية:
١ –يجب على المدققين الداخليين أن لا يشاركوا في أية أنشطة أو علاقات ربما تضعف أو من المفترض أن تضعف تقييم العمليات.
٢ –يجب على المدققين الداخليين أن لا يقبلوا أي شيء كالهدايا والخدمات غيرها ربما يضعف، أو من المفترض أن يضعف من حكمهم المهني.

٣ –يجب على المدققين الداخليين الإفصاح عن كل الحقائق المادية التي عرفوها أثناء قيامهم بواجباتهم، فالحقائق التي إن لم يفصحوا عنها ربما تؤدي إلى تشويه تقاريرهم عن الأنشطة التي يراجعونها.

المبدأ الثالث – خصوصية المعلومات (السرية) :

ويتضمن القواعد السلوكية التالية:

١ –يجب على المدققين الداخليين أن يكونوا عقلاء بشأن استخدام المعلومات المكتسبة أثناء القيام بواجباتهم وحمايتها.

٢ –يجب على المدققين الداخليين أن لا يستخدموا المعلومات لأي مكسب شخصي ، أو بأي أسلوب لا يتفق مع القانون، أو يضر بالأهداف بالأخلاقيات التي يفترض أن تكون سائدة في المنظمة التي يعملون فيها.

المبدأ الرابع – التأهيل والكفاءة المهنية:

ويتضمن القواعد السلوكية التالية:

١ –يجب على المدققين الداخليين أن يؤدوا مهامهم الخدماتية بالمعرفة والخبرة والمهارة الضرورية.

٢ –يجب على المدققين الداخليين أن يؤدوا خدمات التدقيق الداخلي طبقاً لمعايير الممارسة الداخلية للتدقيق الداخلي.

٣ –يجب على المدققين الداخليين أن يحسنوا باستمرار كفاءتهم وجودة خدماتهم.

تعد معايير التدقيق الداخلي وقواعد السلوك المهني للمدققين الداخليين ركيزتين أساسيتين لتوفير الثقة في أحكام المدققين الداخليين ، وهناك ثلاثة أسباب رئيسة لضرورة وجود بيان رسمي بقواعد السلوك المهني للمدققين الداخليين وهي (القاضي وآخرون ، 2008) :

أ- أن المدققين الداخليين يمثلون مهنة التدقيق الداخلي.
ب-إن إدارة المنشأة ومجلس الإدارة يعتمدان على التدقيق الداخلي.
ج- يجب أن يحافظ أعضاء المهنة على معايير عالية للسلوك، والشرف، والشخصية، حتى يمكنهم ممارسة التدقيق الداخلي بطريقة تحقق الغرض منها.

2- مفهوم معايير التدقيق الداخلي:

تمثل معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها المبادئ الأساسية لمهنة التدقيق الداخلي ، والتي يجب على المدققين الداخليين الالتزام بها عند أداء مهامهم المختلفة (خشارمة، 2005).

المعيار، كمصطلح، يعني درجة الأفضلية أو الامتياز المطلوبة لغرض معين كمقياس أو وزن، وعلى الآخرين التماثل معه ومسايرته، فهو ما يتم بوساطته الحكم على دقة أدائهم.

ويعرف معيار التدقيق على أنه : أداة الحكم على مستوى الكفاءة المهنية، ودرجة الاتساق التي يصل إليها المدققون عند أدائهم لوظائفهم (عبد المغني، 2003).

أما معايير التدقيق الداخلي تحد يداً فتعرف على أنها : المقاييس والقواعد التي يتم الاعتماد عليها في تقييم وقياس عمليات قسم التدقيق الداخلي، حيث تمثل المعايير نموذج ممارسة التدقيق الداخلي كما يجب أن تكون، وذلك وفقاً لما تم التوصل إليه واعتماده من قبل معهد المدققين الداخليين، وهذا يعني أن معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها تمثل أساساً لعمل المدققين الداخليين وتحديد مسؤولياتهم الفنية ومتابعة أدائهم المهني (خشارمة، 2005).

ويعرف المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) معايير التدقيق بأنها : الإرشادات العامة التي ترشد المدققين للقيام بمسؤولياتهم المهنية في تدقيق القوائم المالية (الهنيني ، 2004).

3- أهمية معايير التدقيق الداخلي:

تكمن أهمية معايير التدقيق الداخلي بما يلي:

١ -تعتبر ضرورية للمدققين الداخليين ، كونها تضع المبادئ الأساسية التي ينتظر منهم أن يلتزموا بها عند ممارستهم لمهامهم بحيث يحققون الهدف من وجودهم.

٢ -المعايير ضرورية للإدارة، إذ إن وجود معايير مهنية يلتزم بها المدققون الداخليون سيمكن الإدارة من الاعتماد على التأكيدات والتقارير التي يقدمها لها المدققون الداخليون عند أدائهم لوظائفهم في المنشأة.

٣ – وجود معايير مهنية يلتزم بها المدققون الداخليون يعتبر ضرورياً للمدقق الخارجي ليطمئن إلى متانة عمل المدققين الداخليين وكفاءته.

٤ – يتم الاسترشاد بالمعايير عند إعداد المواد التدريبية للمهنيين الجدد (الشمري، 2006).

6- معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها:

أصدر معهد المدققين الداخليين في الولايات المتحدة الامريكية في عام 1978 معايير التدقيق الداخلي ، وتضمنت قائمة بمسؤوليات المدقق الداخلي ، بالإضافة الى التعريف بمهنة التدقيق الداخلي وبأهمية هذة المعايير التي اشتملت على خمسة معايير رئيسية وتفرعت منها معايير فرعية ، وتبنى المعهد خطة جديدة لتعديل هذه المعايير، وذلك عن طريق إصدارات وفقا للتطورات والمشاكل التي تظهر، والتي لم تشتمل الخطة السابقة على ايجاد حلول لها. ويكون هناك اصدارات متعددة للمعهد تكون امتداداً وتكميلاً للاصدارات السابقة(خشارمة، 2005) .

وأكد معهد المدققين الداخليين (IIA) كما ذكـرت ، (ابـو زر ، 2006) علـى أن أنشطة التدقيق الداخلي تتم في بيئات ثقافية وقانونية متباينة، وداخل منظمات تتباين في أهدافها وأحجامها وهياكلها التنظيمية، ومع ذلك فإن الالتزام بمعايير الممارسة المهنية للتدقيق الداخلي يعد أمراً ضرورياً.

وفيما يلي ملخص لمعايير التدقيق الداخلي كما حددها معهد المدققين الداخليين IIA (2007) :

أولاً – استقلالية المدقق الداخلي وحياديته :

يجب أن يكون المدقق الداخلي مستقلاً عن الأنشطة التي يقوم بمراجعتها، ومن الضروري أن يكون تنظيم دائرة التدقيق الداخلي داخل المنشأة يسمح بالقيام بواجباتها ووظائفها، يترتب كذلك على المدقق أن يتمتع بالحيادية عند إبداء الرأي في عملية ما، أو نشاط معين.

وينقسم الاستقلال والحيادية إلى المعايير الفرعية التالية:

١ –الاستقلال التنظيمي : ينبغي أن يكون لإدارة التدقيق الداخلي وضع في التنظيم يسمح لها القيام بواجبات وظيفتها.
٢ –موضوعية المدققين : يجب أن يكون موقف المدققين الداخليين متجرداً وغير متحيز ، وأن يتجنبوا تعارض المصالح.

وقد عرف معهد المدققين الداخليين الموضوعية على أنها" موقف نفسي وأخلاقي غير متحيز يحتم على المدققين الداخليين أن يقوموا بعملية التدقيق بالأسلوب الذي يقتنعون معه بصدق وسلامة النتائج التي يتوصلو ن إليها، وبعدم قيامهم بما يعارض جودة التدقيق لشبهات جوهرية هامة، وتقتضي موضوعية المدقق الداخلي ألا يجعل حكمه على مواضيع التدقيق الداخلي تابعة أو خاضعة لأحكام الآخرين."

٣ –الإفصاح عن حالات الإخلال بالاستقلالية والموضوعية : يجب على المدققين الداخليين، إذا ما حدث أي إخلال جوهري أو ظاهري بالاستقلالية التنظيمية لدائرة التدقيق الداخلي أو بالموضوعية الفردية للمدققين الداخليين، أن يرفعوا تقارير تفصيلية عن هذه الحالات إلى المختصين في المستويات الإدارية الملائمة، وأن يحافظوا على الاستقلالية والموضوعية من خلال تجنب القيام بتقييم العمليات التي سبق لهم أن كانوا مسؤولين عن تنفيذها، كما يجب أن يتولى أشخاص من خارج دائرة التدقيق الداخلي فحص وتقييم العمليات التي تقع تحت مسؤولية مدير التدقيق الداخلي.

ثانياً –العناية المهنية (الكفاءة المهنية):

ينبغي أن يؤد ى التدقيق الداخلي بكفاء ة، وفي إطار العناية المعقولة ، ويندرج تحت هذا المعيار المعايير الفرعية التالية:

١ –إدارة التدقيق الداخلي : يجب أن تتوخى إدارة التدقيق الداخلي الأمور التالية عند تنفيذ المهام:

أ –ينبغي على إدارة التدقيق الداخلي أن تتأكد من أن المدققين الذين يوظفون في دائرة التدقيق الداخلي هم من الكفاءة والمهنية والخلفية التعليمية المناسبة لطبيعة التدقيق الذي يقومون به.
ب –المعلومات والمهارات والتخصصات : ينبغي أن يتوافر في إدارة التدقيق الداخلي المعلومات والمهارات والتخصصات اللازمة لقيامها بمهام عملها بطريقة سليمة.

ج –الإشراف :ينبغي على إدارة التدقيق الداخلي التأكد من توفر إشراف كاف على أعمال التدقيق الداخلي.

وقد جاء في قائمة معايير الأداء المهني للتدقيق الداخلي الصادرة عن المعهد الأمريكي للمدققين الداخليين المعيار الخامس عشر وذلك تحت عنوان : الإشراف (وقد صدر في كانون أول عام ١٩٩٦ ونص على ما يلي) :

على مدير دائرة التدقيق الداخلي توفير التأكيدات حول الإشراف على عملية التدقيق بشكل مناسب ، وتتمثل تلك التأكيدات من خلال عملية الرقابة المستمرة طوال عملية التدقيق، وذلك منذ بداية التخطيط لعملية التدقيق، ويستمر الإشراف خلال عملية الفحص والتقييم وتقديم التقارير لتصل إلى مرحلة متابعة الملاحظات التي تم التطرق إليها من خلال التقارير النهائية وتشمل عملية الإشراف النقاط الرئيسية الآتية (شحروري ، 1999) :

أ –يجب أن يتوفر لدى المدقق الداخلي المعرفة والمهارات اللازمة للقيام بالعمل.

ب –التأكد من توفر خطة مناسبة لعملية التدقيق، ومن توفر برنامج تدقيق شامل وكامل لجميع النشاطات الواقعة ضمن عملية التدقيق.

ج –التأكد من أن إجراءات برنامج التدقيق المعدة مسبقاً قد تم اتباعها، ومحاولة تفسير وتبرير أي مخالفات أو تغيرات قد طرأت على البرنامج.

د –التأكد من تقديم التقارير المناسبة عن المخالفات المكتشفة.

ه –التأكد من دقة وموضوعية التقارير النهائية لعملية التدقيق، ومن أنها قد قدمت في الوقت المناسب لاتخاذ القرار.

و –التأكد من تحقيق أهداف عملية التدقيق.

ي –فتح المجال أمام المدققين الداخليين لتطوير معرفتهم وقدراتهم العلمية والمهنية.

٢ –المدقق الداخلي :يتطلب توافر بعض الصفات في المدقق حتى يكون ناجحاً وهي:

أ –الوعي الإداري : ويتمثل في قدرة المدقق الداخلي على التفكير كمدير يستطيع أن يحدد احتياجاته، ويحاول تلبيتها من خلال المعلومات التي توفرها عملية التدقيق الداخلي.

ب –الدافع الشخصي :وذلك من خلال تطلعات المدقق الداخلي ورغباته في تحسين نوعية عمله.
ج –القدرة الاتصالية : يجب أن يمتلك المدقق الداخلي القدرات المناسبة على توصيل المعلومات إلى المستويات الإدارية المناسبة.

د –المثابرة :وذلك من خلال بذل المجهودات الذهنية والجسدية اللازمة للوصول إلى النتائج المناسبة وفي الوقت المناسب.

ه –الابتكار :يجب على المدقق الداخلي أن يكون دائم البحث عن أحسن الطرق التي تستخدم لإنجاز عمله، وكذلك تلك التي يستخدمها باقي موظفي المنشأة لأداء أعمالهم.

و –اللباقة :يستطيع المدقق الداخلي من خلال هذه الصفة أن يصل إلى المعلومات ويوصلها دون أن يسبب أي سوء تفاهم مع الجهات الخاضعة لعملية التدقيق والمستفيدة منها

ثالثاً –نطاق عمل المدقق الداخلي (مجال التدقيق) :

ينص هذا المعيار على إن أنشطة التدقيق الداخلي تعمل على التقييم والمساهمة في تطوير إدارة المخاطر وأنظمة الرقابة الداخلية والحوكمة وتتضمن مايلي :

- الرقابة: يجب أن تعمل أنشطة التدقيق الداخلي على مساعدة المنشاة في الاحتفاظ برقابة فعالة من خلال تقييم كفاية وفعالية أنظمة الرقابة على عمليات المنشاة وأنظمة معلوماتها والتحكم في أنشطتها.
- الحوكمة : على نشاط التدقيق الداخلي أن يساهم في عملية الحوكمة في أنشطة المنشاة عن طريق تقييم وتحسين تلك العمليات من خلال:

أ– التحقق من وضع القيم والأهداف .

ب– التأكد من فعالية أداء الإدارة والمساءلة .

ج– تقييم فعالية مخاطر الاتصال والمعلومات الرقابة ضمن النسب الملائمة في المنشاة.

د– تقييم فعالية تنسيق العمليات المتعلقة بالاتصالات بين المدقق الداخلي والخارجي ومجلس الإدارة.

يجب أن يحتوي نطاق عمل التدقيق الداخلي فحصاً وتقييماً لمدى كفاءة الرقابة الداخلية للمنشأة، ومدى الالتزام بالصلاحيات والمسؤوليات، ولقد جاء بمعايير الأداء المهني للتدقيق الداخلي تحت عنوان" فحص وتقييم نظام الرقابة الداخلية " أن على المدقق الداخلي القيام بفحص وتقييم نظام الرقابة الداخلي، والتأكد من أن الإدارة قد اتخذت الإجراءات اللازمة للتأكد من الأهداف والغايات التي تم وضعها ، وتقديم الأدلة المنطقية على أنها ملائمة ويمكن تحقيقها، وتتمثل مسؤولية المدقق الداخلي بما يلي:

١ –التأكد من وضع أهداف عملية التدقيق الداخلي بشكل مسبق.

٢ –التأكد من تنفيذ الأنشطة كما هو مخطط لها، وتوثيقها بشكل ملائم، وأنها تساعد في تحقيق الأهداف.

٣ –التأكد من صلاحيات السلطات ومدى الالتزام بها.

٤ –تحديد الانحرافات إن وجدت عن ما هو مخطط له.

ويشتمل هذا القسم على مجموعة من المعايير الفرعية التالية:

أ– صحة المعلومات ومصداقيتها.
ب–تقييم مدى الالتزام بالسياسات والخطط والإجراءات والقوانين واللوائح الموضوعة.
ت–حماية الأصول.
ث–الاستخدام الاقتصادي والفعال للموارد المتاحة.
ج– تحقيق أهداف العمليات والبرامج.

رابعاً –أداء أعمال التدقيق:

بين معهد المدققين الداخليين (IIA (2007 ، أن أعمال التدقيق الداخلي تشتمل على :

تخطيط عملية التدقيق، وفحص وتقيم المعلومات، والتقرير عن النتائج، ومتابعة التوصيات، ويحتوي هذا القسم على مجموعة من المعايير الفرعية، وهي:

١ –تخطيط عملية التدقيق : تتضمن عملية التخطيط لعملية التدقيق ضرورة وضع الأهداف ، وتحديد نطاق العمل، كما يشترط الحصول على معلومات كافية لتكوين خلفية عن الأنشطة التي سيتم تدقيقها، وتحديد الموارد اللازمة لأداء عملية التدقيق، والاتصال بكل من له علاقة بعملية التدقيق والأنشطة الخاضعة لعملية التدقيق، وفي بعض الأحيان يتوجب القيام بمسح للتعرف على الأنشطة والمخاطر والإجراءات الرقابية ، وذلك لتحديد الجوانب التي تحتاج إلى اهتمام أكبر ، وإجراء فحوصات إضافية أثناء عملية التدقيق ، وكتابة برامج التدقيق ، وتحديد كيفية إرسال نتائج التدقيق، ولمن، وأخيراً الحصول على الموافقة من المشرف على دائرة التدقيق الداخلي على خطة أعمال التدقيق.

٢ –فحص وتقييم المعلومات : بين الصبان وآخرون (1996)، أن عملية فحص وتقييم المعلومات ضرورة لقيام المدقق بتجميع المعلومات، وتحليلها، وتفسيرها، وتوثيقها لتدعيم نتائج التدقيق، وتتم عملية فحص وتقييم المعلومات على النحو التالي:

أ –تجميع المعلومات المتعلقة بموضوع التدقيق بما يتفق مع أهداف ونطاق عملية التدقيق الداخلي، ويتم ذلك باستخدام إجراءات المراجعة التحليلية ، التي تشتمل على المقارنات بين الفترة الحالية والفترات السابقة، والمقارنات بين الأداء الفعلي والأداء المخطط، ودراسة العلاقات بين

المعلومات المالية وغير المالية التي تتعلق بها، ودراسة العلاقات بين عناصر المعلومات ، ومقارنة المعلومات بمعلومات مماثلة في تنظيمات أخرى.

ب –أن تكون المعلومات كافية ويمكن الاعتماد عليها، وأن تكون ملائمة ومفيدة لتوفير أساس قوي يمكن الاستناد إليه في الوصول إلى النتائج وتعميم التوصيات ، وهذا يعني أن تكون المعلومات مبنية على حقائق كافية ومقنعة بحيث يمكن للشخص المؤهل أن يصل إلى نفس النتائج وأن تكون ملائمة لتحقيق أهداف التدقيق.

ج –يتم اختيار إجراءات المراجعة بما فيه نوعية الاختبارات المطلوبة بناء على المراجعة التحليلية التي تم إجراؤها سابقاً، وتحديد أساليب المعاينة الإحصائية المستخدمة مقدماً.

د –توفير الإشراف الكافي على عملية جمع البيانات وتحليلها، وتفسيرها وتوثيقها بما يوفر تأكيدات كافية حول موضوعية المدقق الداخلي والتأكد من تحقيق الأهداف المرجوة من عملية التدقيق.

ه –إعداد أوراق العمل لتوثيق عملية التدقيق، وذلك عن طريق المدقق الداخلي مع مراجعة هذه الأوراق من قبل مشرف قسم التدقيق ا لداخلي ويمكن تعريف أوراق العمل بأنها:
"أدلـــة مكتوبة وملموسة يتم تجميعها بواسطة مراقب الحسابات خلال القيام بإجراءات عملية التدقيق وإعداد التقارير؛ وتشتمل على كل ما قام بإعداده مراقب الحسابات، وما تم الحصول عليه، والطرق التي تم اتباعها، والنتائج التي تم التوصل إليها."

٣ –على المدقق إعداد تقرير يتضمن نتائج الفحص والتقييم، وقد يعد المدقق الداخلي تقارير مؤقتة خلال عملية التدقيق في بعض الحالات، مثل اكتشاف مخالفات وأخطاء مؤثرة يجب معالجتها بسرعة لتلافي أخطاء أخرى، وفي جميع الأحوال يجب أن يكون التقرير موقعاً عليه من قبل المدقق الداخلي، كما يجب على المدقق مناقشة النتائج والتوصيات التي توصل إليها مع المستويات الإدارية المناسبة قبل إصدار تقريره النهائي، ويجب أن تكون التقارير موضوعية، وواضحة ، ومحدد ة، وبناءه، ومعده في الوقت المناسب، كما يشتمل التقرير على الغرض من إعداده ونطاق ونتائج عملية التدقيق، ويجب أن يحتوي كذلك على رأي المدقق الداخلي وتوصياته بشأن التحسينات المناسبة لتطوير العمل ، مع ذكر بعض الجوانب المرضية في الأداء، وقد يشتمل التقرير على ردود الموظفين محل الرقابة، ويجب مراجعة التقرير قبل رفعه من قبل مشرف دائرة التدقيق.

وقد قامت الهيئات والجمعيات المهنية بوضع مجموعة من المعايير التي ينبغي أن يلتزم بها المدققون الداخليون عند إعدادهم التقرير، وقد جاء في إصدار المعهد الأمريكي للمدققين الداخليين مجموعة من المعايير، وكان أحدها المعيار الثاني، والخاص بالممارسة المهنية لتوصيل نتائج التدقيق، وهي (شحروري ، 1999) :

أولاً –يجب إعداد تقرير مكتوب وموقع بعد اكتمال فحص عملية التدقيق، ويتم توصيله بصورة رسمية أو غير رسمية، وربما يعد المدقق التقارير المؤقتة مكتوبة أو شفوية.

ثانياً –يجب مناقشة نتائج وتوصيات عملية التدقيق مع المستويات الإدارية التي تقع عليها عملية التدقيق قبل إصدار التقرير النهائي مكتوباً.

ثالثاً –يجب أن تكون التقارير التي يصدرها المدقق موضوعية، وواضحة، ومختصرة، وضمن الوقت الملائم لاتخاذ القرارات.

رابعاً –يجب أن تحتوي التقارير على حدود وأهداف عملية التدقيق فضلاً عن رأي المدقق الداخلي حول عملية التدقيق بصورة واضحة.

خامساً –قد تشتمل التقارير على توصيات وتحسينات مستقبلية للتوصل إلى الأداء الفعال والمناسب.

سادساً –قد يشتمل التقرير على وجهات نظر وردود الأفراد الخاضعين لعملية التدقيق حول النتائج التي توصل إليها المدقق والتوصيات التي عرضها.

سابعاً –يجب أن يفحص التقرير قبل عرضه على الإدارة العليا، كما يجب تحديد الأشخاص الواجب إطلاعهم عليه.

٤ –المتابعة :بعد إصدار التقرير النهائي عن عملية التدقيق الداخلي يجب على المدقق الداخلي متابعة ما تم اكتشافه في التقرير، للتأكد من أن الإجراءات اللازمة قد تم اتخاذها لمعالجة تلك الاكتشافات، وقد جاء في إصدار معهد المدققين الداخليين للمعيار الثالث عشر حول" متابعة الاكتشافات في التقارير "ما يلي:

تعرف عملية المتابعة على أنها" تلك العملية التي يحدد المدققون الداخليون مدى دقة وفعالية وتوقيت الإجراءات اللازم اتباعها من قبل الإدارة لمعالجة الأخطاء في تقارير التدقيق الداخلي، وقد تشتمل تلك الأخطاء على مجموعة من اكتشافات المدققين الخارجيين أيضاً."

وتنبع أهمية وجود المدقق الداخلي في أي منشأة من خلال قدرته على اكتشاف التجاوزات والإجراءات المتبعة من قبل الإدارة لحل تلك التجاوزات إن وجدت ، وبالتالي فإن عملية المتابعة تزيد من احتمالية تصحيح تلك التجاوزات.

وهناك مجموعة من النقاط الرئيسة في عملية المتابعة يجب إنجازها بصورة سليمة كما بينها معهد المدققين الداخليين IIA (2007) وهي :

١ –يجب تحديد مسؤولية عملية المتابعة ضمن دائرة التدقيق الداخلي بشكل مكتوب وموثق في النظام الداخلي لدائرة التدقيق.
٢ –قد تحتاج بعض الاكتشافات أثناء عملية التدقيق إلى إيجاد حلول واتخاذ إجراءات سريعة من قبل الإدارة، وبالتالي يجب متابعة تلك الإجراءات التصحيحية من قبل دائرة التدقيق الداخلي.
٣ –يجب إدراج عملية المتابعة ضمن جداول أعمال دائرة التدقيق الداخلي.
٤ –يجب أن تشتمل عملية متابعة التقارير على عدم رضا المدقق الداخلي عن الإجراءات المتبعة من قبل الإدارة إن وجدت.

خامساً –إدارة دائرة التدقيق الداخلي:

تقضي معايير التدقيق الداخلي بضرورة أن يدير مدير دائرة التدقيق الداخلي دائرته بطريقة مناسبة وسليمة، ويكون المدير مسؤولاً عن مجموعة من الأعمال لكي يحقق ما يلي (شحروري ، 1999) :

– تحقيق أعمال التدقيق الداخلي للأغراض العامة والمسؤوليات التي اعتمدتها الإدار ة العليا وقبلها مجلس الإدارة.

– استخدام الموارد المتاحة لدائرة التدقيق الداخلي بصورة فعالة.

– أن تتماشى جميع أعمال ومهام التدقيق مع معايير الأداء المهني للتدقيق الداخلي المتعارف عليها.

ووفقاً لمعايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها هناك مجموعة من النقاط التي تساعد مدير دائرة التدقيق الداخلي في إنجاز المهام والأهداف المطلوبة، ويمكن توضيح تلك النقاط على النحو التالي (شحروري ، 1999):

١ –أهداف سلطة ومسؤولية دائرة التدقيق الداخلي : يجب على مسؤول دائرة التدقيق الداخلي أن يحتفظ بوثيقة مكتوبة توضح أهداف وسلطات ومسؤوليات إدارته.

٢ –التخطيط :على مدير دائرة التدقيق الداخلي وضع الخطط التي تكفل تنفيذ مسؤوليات الدائرة وتحقيق أهدافها بكفاءة.

٣ –السياسات والإجراءات :يجب على مدير دائرة التدقيق الداخلي توفير تعليمات مكتوبة توضح السياسات والإجراءات لإرشاد المدققين الداخليين.

٤ –إدارة وتطوير الموارد البشرية : على مدير دائرة التدقيق الداخلي توفير برامج لانتقاء العاملين وتطوير قدراتهم بما يكفل تحقيق أهداف الإدارة.

٥ –تنسيق الجهود بين المدقق الداخلي والخارجي : يتوجب على مدير دائرة التدقيق الداخلي التأكد من وجود تنسيق بين أعمال دائرة التدقيق الداخلي والمدقق الخارجي.

وقد ورد في المعيار الرابع من معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها حول " ضمان جودة عمل المدقق الداخلي " بعض التعليمات الواجب اتباعها من قبل مدير دائرة التدقيق الداخلي على النحو التالي (شحروري ،1999) :

–يجب التأكد من أن أعمال عملية التدقيق الداخلي مطابقة لإجراءات الإدارة العليا والنظام الداخلي لدائرة التدقيق الداخلي ، ومطابقة لمعايير الأداء المهني للتدقيق الداخلي المتعارف عليها.

–تتم عملية المراقبة على المدقق الداخلي بشكل مستمر ودائم لبيان مـدى الإلتـزام بمعـايير الأداء المهني للتدقيق الداخلي القابلة للتطبيق في هذا المجال.

–تخضع نتائج أعمال دائرة التدقيق الداخلي للتقييم من قبل جهات مستقلة ومؤهلة بشكل دوري لبيان مدى موضوعية تلك النتائج.

وقد جاء في المعيار الخامس من معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها حول" علاقة المدقق الداخلي بالمدقق الخارجي "بعض التعليمات التي يمكن إيرادها على النحو التالي (شحروري ،1999):

– يجب على مدير دائرة التدقيق الداخلي التأكد من وجود تعاون مستمر بين كل من المدقق الداخلي والخارجي؛ وذلك لتحقيق التغطية الدقيقة لجميع نشاطات المنشأة، وتجنب التكرار في العمل.

– يتم إجراء تقييم دوري من قبل مسؤول دائرة التدقيق لحجم التعاون بين المدقق الداخلي والخارجي، وإجراء لقاءات دورية لمناقشة نتائج أعمال دائرة التدقيق الداخلي.

– السماح للمدقق الخارجي بالاطلاع على برامج التدقيق الداخلي ، مضافاً إليها أوراق العمل والتقارير ، وذلك لضمان الفهم الكامل للطرق والإجراءات المتبعة في عملية التدقيق سواء كانت الداخلية أو الخارجية.

٦ –ضمان جودة عملية التدقيق الداخلي: على مدير دائرة التدقيق ا لداخلي توفير برامج لتقييم صورة أعمال دائرة التدقيق بشكل مستمر.

كيف نقيس فعالية التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر؟

إن المعايير هي المقاييس الأساسية التي تتم عملية التدقيق الداخلي من خلالهـا ، و فـي رأي الباحث إن فعالية التدقيق الداخلي تقاس بمدى تطبيق المعايير من قبل المدققين الداخليين فـي هذه المجموعة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

المبحث الأول : منهجية الدراسة.

المبحث الثاني : نتائج الدراسة واختبار الفرضيات.

المبحث الثالث : النتائج والتوصيات.

المبحث الأول

منهجية الدراسة

1- مقدمة.
2- مجتمع الدراسة وعينتها.
3- أداة الدراسة.
4- اختبار صدق أداة الدراسة وثباتها.
5- الأساليب الإحصائيةالمستخدمة.

المبحث الأول

منهجية الدراسة

1- مقدمة:

اعتمد الباحث في إعداد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع البيانات من مصدرين:

أ – مصادر ثانوية : وتتلخص في مراجعة الأدبيات المحاسبية المتعلقة بمفهوم التدقيق الداخلي ، ومعايير التدقيق الداخلي ، والإجراءات التي يجب على المدققين تنفيذها لأداء مهامهم ، وذلك من خلال الاطلاع على الكتب والدراسات السابقة، والرسائل العلمية المتعلقة بذلك.

ب –مصادر أولية : وتتلخص في تصميم استبانة موجهة إلى المدققين الداخليين ومدراء الشركات (مدير عام ، مدير مالي) وذلك من أجل تقييم فاعلية التدقيق في مجموعة شركات أبو خضر.

2– مجتمع الدارسة:

تكون مجتمع الدراسة من مجموعتين من الاشخاص الذين سيتم توجيه الأسئلة اليهم عن طريق الاستبانة وهم مجموعة خاضعة للتدقيق من مدراء الشركات، والمدراء الماليين، وكل من مدير الموارد البشرية، ومدير المبيعات ، ومجموعة تتكون من المدققين الداخليين العاملين بشركات المجموعة.

المجموعة الأولى: مدير التدقيق الداخلي، و المدققون الداخليون وبلغ عددهم 6 مدققين؛ وتم توزيع (6) استبانات واسترداد (6) استبانات وعلية فإن نسبة الاسترداد 100 % .

المجموعة الثانية : المدراء العاملون في الشركة من فئة (مدير عام و مدير مالي) ومدير مبيعات ومدير الموارد البشرية وبلغ عددهم (18) مديراً، موزعين على الشركات وتم توزيع (18) استبانه واسترداد 18 استبانة؛ وعلية فإن نسبة الاسترداد بلغت 100 % وهو ما يوضحه الجدول رقم (1) .

جدول (1)

خصائص عينة الدراسة

التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

	الفئات	التكرار	النسبة
القطاع الذي تنتمي له الشركة	تجاري	13	54.2
	خدمات	6	25.0
	العقار	3	12.5
	تعليمي	2	8.3
الجنس	ذكر	24	100.0
المركز الوظيفي	مدير عام	8	33.3
	مدير مالي	8	33.3
	مدير مبيعات	1	4.2
	مدير شؤون موظفين	1	4.2
	مدير التدقيق الداخلي	1	4.2
	مدقق داخلي	5	20.8
عدد سنوات الخبرة العملية	من 1-اقل من 5 سنوات	3	12.5
	من 5-اقل من 10	4	16.7
	من 10-اقل من 15 سنة	13	54.2
	من 15-اقل من 20 سنة	4	16.7
العمر	من 25-30 سنة	4	16.7
	من 31-35 سنة	11	45.8
	من 36-45 سنة	9	37.5
المؤهل العلمي	بكالوريوس	22	91.7
	ماجستير	2	8.3
التخصص العلمي	محاسبة	11	45.8
	علوم مالية ومصرفية	2	8.3
	إدارة أعمال	6	25.0
	هندسة	4	16.7
	أخرى، اذكرها (نظم معلومات محاسبية)	1	4.2
	المجموع	24	100.0

يلاحظ من الجدول رقم (1) بأن المستوى التعليمي للمستجيبين مرتفعًا، حيث كانت الأكثرية ممن يحملون درجة البكالوريوس وبما نسبته 91.7 % من إجمالي العينة ، والنسبة الاخرى والتي تمثل 8.3 % ممن يحملون درجة الماجستير، ونستطيع القول بأن مجتمع الدراسة بشكل إجمالي يحملون مؤهلات علمية عالية، وهذا يعني أن عينة الدراسة تمثل الفئة المؤهلة علميًا و القادرة على إجابة أسئلة الاستبانة.

كما يظهر الجدول السابق أيضًا نتائج الدراسة المتعلقة بعدد سنوات الخبرة، وقد تم توزيع سنوات الخبرة إلى خمسة فئات تبدأ من اقل من (5) سنوات وتنتهي ب(20) سنه حيث بلغت أعلى نسبة 54.2 % للفئة التي تقع بين 10 وأقل من 15 سنه ، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يتمتعون بخبرة جيدة، مما سينعكس إيجابًا على نتائج الدراسة.

كما يظهر الجدول السابق أيضًا نتائج الدراسة المتعلقة بالتخصص العلمي ، وقد تم توزيعها حسب التخصصات الادارية والمالية، حيث بلغت اعلى نسبة 45.8 % ممن يحملون تخصص المحاسبة مما يدل على ان افراد مجتمع الدراسة يحملون تخصص يؤلهم على الإجابة عن اسئلة الدراسة ، مما سينعكس ايجاباً على نتائج الدراسة.

توزعت الوظائف بين مدير دائرة التدقيق الداخلي وبين موظفي التدقيق الداخلي وبين مدير عام ، ومدير مالي ، ومدير موارد بشرية ، ومدير مبيعات، مما يساعد على توفير إجابات أكثر شمولية حول اسئلة الدراسة.

3- أداة الدراسة :

تم الاعتماد على استبانة الدراسة (انظر الملحق رقم (2)) كمصدر أولي رئيس لجمع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية ، وتم تقسيمها لقسمين:

القسم الأول:

ويحتوي على معلومات شخصية عن المجيب (بيانات شخصية) تتمثل في : القطاع الذي تنتمي إليه الشركة ، الجنس ، المركز الوظيفي ، عدد سنوات الخبرة ، العمر ، المؤهل العلمي ، التخصص العلمي ، بهدف وصف عينة الدراسة.

القسم الثاني:

ويحتوي على خمسة مجالات للتعرف إلى المتغيرات التالية:

1– أسئلة خاصة لبيان مدى استقلالية المدقق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر. وقد تضمن (7) أسئلة مثلت الفرضية الفرعية الأولى للدراسة.

2– أسئلة خاصة تبين مدى تتوفر عناية مهنية كافية في إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر. وقد تضمنت (10) أسئلة مثلت الفرضية الفرعية الثانية للدراسة.

3- أسئلة خاصة تبين إلى أي مدى يمتد نطاق عمل التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر. وقد تضمنت (12) سؤال مثلت الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة.

4- أسئلة خاصة تبين مدى تخطيط أداء أعمال التدقيق عند إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر. وقد تضمنت (9) أسئلة مثلت الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة.

5- أسئلة خاصة لبيان هل هناك إدارة فعالة في دائرة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر. وقد تضمنت (6) أسئلة مثلت الفرضية الفرعية الخامسة للدراسة.

وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي ، وهو مقياس فئوي مكون من خمس درجات لتحديد درجة مو افقة مفردات العينة على كل فقرة من فقرات الاستبانة، وتحويلها إلى بيانات كمية حتى يمكن قياسها إحصائياً وفقاً، لما يلي، كما يظهرها الجدول رقم (2) .

جدول رقم (2)

مستوى الموافقة ودرجتها لمقياس ليكرت الخماسي

مستوى الموافقة	درجة الموافقة	الوزن النسبي
موافق بشدة	5	% 100
موافق	4	% 80
محايد	3	% 60
غير موافق	2	% 40
غير موافق أبداً	1	% 20

4- اختبار صدق أداة الدراسة وثباتها:

تم اختبار صدق أداة الدراسة (الاستبانة) قبل صياغتها النهائية، للتأكد من مدى ملاءمتها لقياس أهدا فها ، من خلال تحكيم الاستبانة وعرضها في صورتها الأولية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس ، والبالغ عددهم (6) أكاديمين في كل من جامعة جدارا، جامعة آل البيت، جامعة الدراسات العليا ، والملحق (3) يبين ذلك ، وقد تم إبداء بعض الملاحظات على الاستبانة عدلت بموجبها ، والملحق (2) يبين أداة الدراسة بشكلها النهائي ، حيث تم الحصول على مجموعة من المقترحات والملاحظات أخذت بعين الاعتبار عند إعداد الاستبانة بصياغتها النهائية.

وتم اختبار ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) إحصائياً من خلال إخضاع أسئلة الاستبانة لاختبار قوة الثبات باسخدام معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا، إذ بلغت قيمته للأداة ككل (0.96) وهي نسبة ممتازة كونها أعلى من النسبة المقبولة (60 %)، وهذه النسبة مناسبة لغايات هذه الدراسة وبمدى إمكانية الاعتماد على نتائج الاستبانة وقدرتها على تحقيق أهداف الدراسة ، أي أنه كلما كان المعامل قريباً من الواحد الصحيح كان ذلك أفضل،

ويعد المعامل ضعيفاً إذا كان المعامل أقل من (60%) ، ومقبولاً بين (60 % – 70 %) ، وجيدًا بين (70 %– 80 %) ، وممتازًا إذا كان أكثر من (80 %) ويوضح الجدول (3) معامل الثبات لكل مجال من المجالات وللأداة ككل.

جدول (3)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا

المقياس	**الاتساق الداخلي**
استقلالية المدقق الداخلي	0.72
توافر عناية مهنية كافية	0.87
امتداد نطاق عمل التدقيق الداخلي	0.89
التخطيط	0.87
الإدارة	0.66
الأداة ككل	0.96

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة :

اعتمد الباحث على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة، وقد تم اختيار الأساليب الإحصائية الملائمة بحيث تفي بأهداف الدراسة واختبار فرضياتها، حيث استخرجت التكرارات من أجل التعرف إلى خصائص عينة الدراسة. ويمكن تلخيص هذه الأساليب على النحو الآتي:

أ- أسلوب الأحصاء الوصفي : و ذلك بغرض فحص نتائج الدراسة ووصف الإجابات التي انبثقت عنها أسئلة الاستبانة وهي :

- الوسط الحسابي (Arithmetic Mean) : ويعتبر من المؤشرات الأكثر أهمية لقياس النزعة المركزية، و يستخدم على نطاق واسع في الدراسات، وسيستخدم لقياس متوسط الإجابات عن أسئلة الدراسة ، وترتيب أهمية البنود ودرجات الموافقة أو الرفض للبنود الواردة في الاستبانة.

- الانحراف المعياري (Standard Deviation): وسيستخدم لمعرفة درجة تشتت القيم عن وسطها الحسابي، من أجل تأكيد دقة التحليل.

ب- اختبار ثبات الدراسة و مصداقيتها كرونباخ الفا (Cronobach Alpha): ويستخدم هذا الاختبار لقياس الثبات الداخلي لأسئلة الاستبانة والتحقق من ثبات تلك الأسئلة .

ج- إختبار(One Sample T .Test): و يستخدم لاختبار الفرضيات. وقد تم استخدام الوسط الفرضي (3) معيار القبول، وهو الفئة الوسطى من تدريج ليكرت الخماسي المعتمد في أداة الدراسة بهدف التحقق من صحة الفرضيات.

المبحث الثاني

نتائج الدراسة و اختبار الفرضيات

المبحث الثاني

نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

عرض نتائج الدراسة واختبار الفرضيات :

في هذا القسم من التحليل تم فحص فعالية التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر ، ولتحقيق هذه الغاية فقد استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الوصفية لتحليل الإجابات عن الأسئلة من 1 – 44 المتمثلة في القسم الثاني من الاستبانة ، حيث تم إعطاء الإجابات أوزاناً لتتناسب مع المدى الفعلي لتطبيق كل جانب من الجوانب ، وتراوحت قيمة هذه الأوزان من 1 – 5 كما سبقت الإشارة إلى ذلك.

الفرضية الرئيسية : إن إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر غير فعالة في تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها أثناء القيام بأعمال التدقيق الداخلي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية لا بد أولاً من اختبار الفرضيات الفرعية الأولى والثانية والثالثة والرابعة والخامسة من وجهة نظر مجتمع الدراسة.

الفرضية الفرعية الأولى: " لا يتمتع المدقق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر باستقلالية مهنية كاملة"

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى استقلالية المدقق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر، والجدول رقم (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى استقلالية المدقق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبه	الدلالة الاحصائية
1	5	إن دائرة التدقيق الداخلي هي وحدة مستقلة في الهيكل التنظيمي للمجموعة.	5.00	.00		
1	6	إن المدققين الداخليين يتمتعون بالنزاهة والولاء عند قيامهم بواجباتهم ومسؤولياتهم .	5.00	.00		

الدلالة الاحصائية	قيمة ت المحسوبه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
0.000	23.592	.38	4.83	يرتبط مدير التدقيق الداخلي بشكل مباشر مع مجلس الإدارة.	1	3
0.000	23.592	.38	4.83	إن المدققين الداخليين يتمتعون بالموضوعية والاستقامة عند قيامهم بواجباتهم ومسؤولياتهم.	7	3
0.000	16.956	.48	4.67	اتصال مدير التدقيق الداخلي يكون بشكل مباشر مع المدير العام بالشركة.	2	5
0.000	14.387	.51	4.50	يعطى موظفو التدقيق الداخلي الصلاحية الكافية للقيام بأعمالهم بكفاءة عالية.	4	6
0.000	15.013	.38	4.17	تتعاون كافة المستويات الإدارية مع موظفي التدقيق الداخلي.	3	7
0.000	37.675	.22	4.71	استقلالية المدقق الداخلي ككل		8

يبين الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية متبوعة بحساب قيمة (ت) المحسوبة وعند مستوى دلالة(α=0.05) (لمدى استقلالية المدقق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر)، حيث جاءت الفقرتان رقم (5) و(6) ونصهما على "إن دائرة التدقيق الداخلي هي وحدة مستقلة في الهيكل التنظيمي للمجموعة" و"إن المدققين الداخليين يتمتعون بالنزاهة والولاء عند قيامهم بواجباتهم ومسؤولياتهم" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (5.00)، تلاهما في المرتبة الثالثة الفقرتان رقم (1) و(7) ونصاهما "يرتبط مدير التدقيق الداخلي بشكل مباشر مع مجلس الإدارة" و"إن المدققين الداخليين يتمتعون بالموضوعية والإستقامة عند قيامهم بواجباتهم ومسؤولياتهم" بمتوسط حسابي بلغ (4.83) ، بينما جاءت الفقرة رقم (3) ونصها " تتعاون كافة المستويات الإدارية مع موظفي التدقيق الداخلي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.17). وبلغ المتوسط الحسابي استقلالية المدقق الداخلي ككل (4.71) وبانحراف معياري (0.22) وبلغت قيمة ت المحسوبة (37.675).

مما يعني أن موافقة أفراد مجتمع الدراسة على أسئلة هذا المتغير هي موافقة لها دلالة معنوية أو جوهرية وبذلك يجدر رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على (يتمتع المدقق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر باستقلالية مهنية كاملة) ، ويغزو الباحث إلى أن السبب الرئيسي في هذه النتيجة أن دائرة التدقيق الداخلي في المجموعة هي وحدة مستقلة بحد ذاتها ، و توفر النزاهة والموضوعية والاستقامة والولاء عند إدارة وموظفي التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر.

الفرضية الفرعية الثانية : " لا يوجد عناية مهنية كافية في إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضرعند القيام بأعمالها "

للتحقق من صحة هذة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر عناية مهنية كافية في إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر عناية مهنية كافية في إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبه	الدلالة الاحصائية
1	3	تتضمن خطة التدقيق تحديد زيارات أكثر لمراكز العمل ذات المخاطر المرتفعة من تلك المراكز ذات المخاطر الأقل.	5.00	.00		
2	4	يتم تعديل خطة التدقيق الداخلي المعدة سنوياً بناءً على التغييرات الهامة في بيئة العمل و مدى تأثيرها على المخاطر التي تتعرض لها الشركات في المجموعة.	4.83	.38	23.592	0.000
3	2	يتم بناء خطة التدقيق بالاعتماد على تحديد مستوى الأعمال الواجب إنجازها بشكل مهم.	4.67	.48	16.956	0.000
3	7	إن المدقق الداخلي يحرص على بذل العناية المهنية اللازمة عند قيامة بعملة.	4.67	.48	16.956	0.000
5	8	إن المدقق الداخلي يقوم بإعلام الإدارة العليا عن النواحي التي لا تزال تعاني من مشاكل من أجل معالجتها.	4.50	.51	14.387	0.000
6	6	إن المدقق الداخلي يحتفظ بعلاقات طبيعية مع الجهات التي يقوم بتدقيق أعمالها.	4.33	.76	8.579	0.000
7	1	المدققون الداخليون لديهم إلمام كاف بالمحاسبة والإدارة والاقتصاد والقانون.	4.17	.70	8.142	0.000
7	5	المدقق الداخلي قادر على التعامل مع الموظفين في الدوائر الأخرى والاتصال بهم بصورة فعالة .	4.17	.38	15.013	0.000
9	9	المدقق الداخلي يتحقق من توصيل المعلومات الملائمة داخل الهيكل التنظيمي للشركة ومجلس الإدارة.	4.00	.83	5.874	0.000

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبه	الدلالة الاحصائية
9	10	إن المدقق الداخلي يتحقق من توفير وتوصيل المعلومات للإدارة و إلى المستويات الإدارية المختلفة بالوقت المناسب.	4.00	.83	5.874	0.000
		توافر عناية مهنية كافية ككل	4.43	.40	17.429	0.000

يبين الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية متبوعة بحساب قيمة (ت) المحسوبة وعند مستوى دلالة(α=0.05) ، (لدرجة توافر عناية مهنية كافية في إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر)، حيث جاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على " تتضمن خطة التدقيق تحديد زيارات أكثر لمراكز العمل ذات المخاطر المرتفعة من تلك المراكز ذات المخاطر الأقل" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (5.00)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (4) والتي تنص على " يتم تعديل خطة التدقيق الداخلي المعدة سنوياً بناءً على التغييرات الهامة في بيئة العمل و مدى تأثيرها على المخاطر التي تتعرض لها الشركات في المجموعة" بمتوسط حسابي بلغ (4.83)، تلاها في المرتبة الثالثة الفقرتان رقم (2) و(7) ونصاهما "يتم بناء خطة التدقيق بالإعتماد على تحديد مستوى الأعمال الواجب إنجازها بشكل مهم" و"إن المدقق الداخلي يحرص على بذل العناية المهنية اللازمة عند قيامة بعملة" بمتوسط حسابي بلغ (4.67)، بينما جاءت الفقرتان رقم (9) و(10) ونصهما "المدقق الداخلي يتحقق من توصيل المعلومات الملائمة داخل الهيكل التنظيمي للشركة ومجلس الإدارة" و"إن المدقق الداخلي يتحقق من توفير وتوصيل المعلومات للإدارة و إلى المستويات الإدارية المختلفة بالوقت المناسب" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.00). وبلغ المتوسط الحسابي لدرجة توافر عناية مهنية كافية ككل (4.43) وبانحراف معياري (0.40) وبلغت قيمة ت المحسوبة (17.429).

مما يعني أن موافقة أفراد مجتمع الدراسة على أسئلة هذا المتغير هي موافقة لها دلالة معنوية أو جوهرية وبذلك يجدر رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على (يوجد عناية مهنية كافية في إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر عند القيام بأعمالها) ، ويغزو الباحث إلى أن السبب الرئيسي في هذه النتيجة حرص دائرة التدقيق على بذل العناية المهنية اللازمة عند القيام بأعمال التدقيق المختلفة ، و بناء خطة التدقيق بالاعتماد على تحديد مستوى الأعمال الواجب إنجازها بشكل مهم.

الفرضية الفرعية الثالثة : " لا يوجد نطاق لعمل التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر ".

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى امتداد نطاق عمل التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى امتداد نطاق عمل التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبه	الدلالة الاحصائية
1	5	المدقق الداخلي يقوم بالتأكد من وجود الأصول بإجراء الجرد المفاجئ لها ومطابقتها مع السجلات.	4.83	.38	23.592	0.000
2	1	المدقق الداخلي يقوم بالتحقق من الأنظمة المطبقة وتحديد مدى تطابقها مع الخطط والإجراءات والقوانين المحلية والنظام الداخلي للشركة.	4.67	.48	16.956	0.000
2	3	المدقق الداخلي يقوم بمراجعة النظام الداخلي للشركة للتأكد من انسجامها مع القوانين والأنظمة والخطط والسياسات والإجراءات.	4.67	.48	16.956	0.000
4	4	إن المدقق الداخلي يتأكد من أن الوسائل المستخدمة في حماية الأصول فعالة بطريقة جيدة.	4.33	.48	13.565	0.000
4	8	المدقق الداخلي يساهم بتحديد ومراقبة مواطن الضعف في الشركة والتي من الممكن أن تزيد من المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها الشركة.	4.33	.48	13.565	0.000
6	7	المدقق الداخلي يساهم في تحديد المخاطر التي تتعرض لها الشركة.	4.17	.38	15.013	0.000
6	9	المدقق الداخلي يقيس الأداء الفعلي ويقوم بمقارنته بالأداء المخطط له وفقا للموازنات التخطيطية.	4.17	.70	8.142	0.000
8	2	إن جميع الأنظمة الداخلية والأنشطة داخل الشركة خاضعة لتقييم المدقق الداخلي.	4.00	.59	8.307	0.000
9	6	إن المدقق الداخلي يتحقق من كفاءة العاملين ومهاراتهم لإنجاز الأعمال	3.83	.38	10.724	0.000

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبه	الدلالة الاحصائية
		والإلتــزام بالسياســات والإجــراءات الموضوعة من قبل الشركة.				
9	12	أن المدقق الداخلي يتأكد من موضــوعية ونزاهة العاملين في الشركة.	3.83	.38	10.724	0.000
11	10	المدقق الداخلي يتأكد من وجــود لائحــة للسلوك في الشركة تركز على النزاهــة والقيم الأخلاقية.	3.67	.48	6.782	0.000
12	11	المدقق الداخلي يتأكد من وجود سياســات تضمن تعميق القيم الأخلاقية والســلوكية لدى العاملين في الشركة.	3.50	.51	4.796	0.000
		امتداد نطاق عمل التدقيق الداخلي ككل	4.17	.33	17.146	0.000

يبين الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية متبوعــة بحســاب قيمــة (ت) المحسوبة وعند مستوى دلالة(α=0.05) ، (لمدى امتداد نطاق عمل التــدقيق الــداخلي فــي مجموعة شركات أبوخضر)، حيث جاءت الفقرة رقم (5) والتي تنص على "المدقق الــداخلي يقوم بالتأكد من وجود الأصول بإجراء الجرد المفاجئ لها ومطابقتها مع السجلات" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.83)، تلاها في المرتبة الثانيــة الفقرتــان رقــم (1) و (3) ونصاهما "المدقق الداخلي يقوم بالتحقق من الأنظمة المطبقة وتحديد مدى تطابقها مع الخطــط والإجراءات والقوانين المحلية والنظام الداخلي للشركة" و"المدقق الداخلي يقوم بمراجعة النظام الداخلي للشركة للتأكد من إنسجامها مع القوانين والأنظمة والخطط والسياسات و الإجــراءات" بمتوسط حسابي بلغ (4.67) ، بينما جاءت الفقرة رقم (11) ونصها " المدقق الداخلي يتأكد من وجود سياسات تضمن تعميق القيم الأخلاقية والسلوكية لدى العاملين في الشــركة" بالمرتبــة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.50). وبلغ المتوسط الحسابي لدرجة امتــداد نطــاق عمــل التدقيق الداخلي ككل (4.17) وبــانحراف معيــاري (0.33) وبلغــت قيمــة ت المحســوبة (17.146).

مما يعني أن موافقة أفراد مجتمع الدراسة على أسئلة هذا المتغير هي موافقة لهــا دلالــة معنوية أو جوهرية وبذلك يجدر قبول الفرضية العدمية والتي تنص على (لا يوجد نطاق لعمل التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر) ، ويغزو الباحث إلى أن السبب الرئيسي فــي هذه النتيجة إن جميع الأنشطة والأنظمة الداخلية للمجموعة خاضــعة لتقيــيم وفحــص إدارة التدقيق الداخلي.

الفرضية الفرعية الرابعة: " لا يوجد تخطيط لأداء أعمال التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر".

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى التخطيط لأداء أعمال التدقيق عند إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى التخطيط لأداء أعمال التدقيق عند إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الاحصائية
1	3	إن التدقيق الداخلي يحتفظ بأوراق العمل التي تدعم النتائج والتوصيات الواردة في التقارير.	5.00	.00		
2	4	إدارة التدقيق الداخلي تتأكد من أن التقارير دقيقة وموضوعية وواضحة وموجزة وبناءة قبل إعتمادها بشكل نهائي.	4.83	.38	23.592	0.000
3	1	تقدم دائرة التدقيق الداخلي تقارير فعالة لإدارة الشركة.	4.67	.48	16.956	0.000
3	5	دائرة التدقيق الداخلي تقوم بمتابعة تقاريرها للتأكد من أن الإجراءات والتوصيات بشأن الأعمال قد تم تنفيذها.	4.67	.48	16.956	0.000
5	2	يتم مناقشة الإدارة والجهة المسئولة عن أي ملاحظات يوصي بها المدقق الداخلي قبل وضعها بشكل نهائي في التقرير.	4.50	.51	14.387	0.000
6	6	إن المدقق الداخلي يتأكد من كفاية الوثائق والمستندات والسجلات في الشركة.	4.50	.51	14.387	0.000
7	9	إن المدقق الداخلي يتابع أداء الرقابة الداخلية بشكل مستمر ودوري.	4.17	.70	8.142	0.000
8	7	إن المدقق الداخلي يتحقق من الوسائل الالكترونية التي تستخدم لتسجيل العمليات وكيفية معالجتها ووسائل حفظ المعلومات.	4.00	.59	8.307	0.000
9	8	إن المدقق الداخلي يتابع تقارير التشغيل داخل كل قسم وفقاً لنظام الرقابة المطبق في الشركة.	3.83	.38	10.724	0.000
		التخطيط ككل	4.46	.34	20.888	0.000

يبين الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية متبوعة بحساب قيمة (ت) المحسوبة وعند مستوى دلالة(α=0.05) ،(لمدى التخطيط لأداء أعمال التـدقيق عنـد إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر)، حيث جاءت الفقرة رقم (3) والتـي تـنص على "إن التدقيق الداخلي يحتفظ بأوراق العمل التي تدعم النتائج والتوصـيات الـواردة فـي التقارير" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (5.00) ، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (4) والتي تنص على " إدارة التدقيق الداخلي تتأكد مـن أن التقـارير دقيقـة وموضـوعية وواضحة وموجزة وبناءة قبل إعتمادها بشكل نهائي" بمتوسط حسابي بلغ (4.83)، تلاها فـي المرتبة الثالثة الفقرتان رقم (1) و(5) ونصاهما " تقدم دائرة التدقيق الداخلي تقـارير فعالـة لإدارة الشركة" و"دائرة التدقيق الداخلي تقوم بمتابعة تقاريرهـا للتأكـد مـن أن الإجـراءات والتوصيات بشأن الأعمال قد تم تنفيذها" بمتوسط حسابي بلغ (4.67) ، بينما جاءت الفقرة رقم (8) ونصها "إن المدقق الداخلي يتابع تقارير التشغيل داخل كل قسم وفقاً لنظام الرقابة المطبق في الشركة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.83). وبلغ المتوسط الحسابي للتخطيط ككل (4.46) وبانحراف معياري (0.34) وبلغت قيمة ت المحسوبة (20.888).

مما يعني أن موافقة أفراد مجتمع الدراسة على أسئلة هذا المتغير هي موافقة لهـا دلالـة معنوية أو جوهرية وبذلك يجدر رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة والتي تـنص على (يوجد تخطيط لأداء أعمال التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضـر) ، ويعـزو الباحث إلى أن السبب الرئيسي في هذه النتيجة هو تقديم تقارير فعالة لإدارة الشركات، والعمل على مناقشة ومتابعة الإدارات المختلفة بأي توصيات يقوم بتقديمها المدققون الـداخليون، وإن تقـارير التـدقيق الـداخلي تتسـم بالموضـوعية والوضـوح.

الفرضية الفرعية الخامسة: " لا يوجد إدارة فعالة للتدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر ".

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية الإدارة في دائرة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية الإدارة في دائرة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبه	الدلالة الاحصائية
1	1	إن وجود دائرة التدقيق الداخلي في المجموعة (الشركة) أمر هام.	5.00	.00		
2	3	إن نشاط التدقيق الداخلي في المجموعة ملحوظ ومفيد.	4.67	.48	16.956	0.000
2	5	إن الإدارة تدرك أن الهدف من التدقيق الداخلي هو استخدام الموارد المتاحة بإقتصاد وفعالية.	4.67	.48	16.956	0.000
4	2	تُعتمد خطة التدقيق الداخلي من قبل مجلس الإدارة قبل القيام بأعمال التدقيق الداخلي.	4.50	.78	9.419	0.000
5	6	إن المدققين الداخليين يتمتعون بالمعرفة النظرية والعلمية والمهارات الأساسية لممارسة مهنة التدقيق.	4.33	.48	13.565	0.000
6	4	الإدارات المختلفة تدرك أن الهدف من التدقيق الداخلي هو التأكد من الالتزام بالقوانين والأنظمة والخطط والسياسات والإجراءات.	5.00	.00		
		الادارة ككل	4.53	.29	26.246	0.000

يبين الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية متبوعة بحساب قيمة (ت) المحسوبة وعند مستوى دلالة(α=0.05) ،(لدرجة فاعلية الإدارة في دائرة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " أن وجود دائرة التدقيق الداخلي في المجموعة (الشركة) أمراً هاما" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (5.00)، تلاها في المرتبة الثانية الفقرتان رقم (3) و(5) ونصاهما " إن نشاط التدقيق الداخلي في المجموعة ملحوظاً ومفيداً" و" إن الإدارة تدرك أن الهدف من التدقيق الداخلي هو إستخدام

الموارد المتاحة بإقتصاد وفعالية" بمتوسط حسابي بلغ (4.67)، بينما جاءت الفقرة رقم (4) ونصها "الإدارات المختلفة تدرك أن الهدف من التدقيق الداخلي هو التأكد من الالتزام بالقوانين والأنظمة والخطط والسياسات و الإجراءات" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.00). وبلغ المتوسط الحسابي للإدارة ككل (4.53) و بانحراف معياري (0.29) وبلغت قيمة ت المحسوبة (26.246).

مما يعني أن موافقة أفراد مجتمع الدراسة على أسئلة هذا المتغير هي موافقة لها دلالة معنوية أو جوهرية وبذلك يجدر رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على (يوجد إدارة فعالة للتدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر) ، ويغزو الباحث إلى أن السبب الرئيسي في هذه النتيجة نشاط دائرة التدقيق الداخلي الملحوظ والمهم ، وتمتع إدارة وموظفي التدقيق الداخلي بالمعرفة العلمية والنظرية والمهارات الأساسية لممارسة مهنة التدقيق الداخلي.

الفرضية الرئيسية : إن إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر غير فعالة في تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها أثناء القيام بأعمال التدقيق الداخلي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فعالية الإدارة في دائرة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر بتطبيق معايير التدقيق الداخلي، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة لدرجة فاعلية الإدارة في دائرة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر في تطبيق معايير التدقيق الداخلي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المقياس	التكرار	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الاحصائية
استقلالية المدقق الداخلي	24	4.71	.223	37.675	0.000
الإدارة	24	4.53	.285	26.246	0.000
التخطيط	24	4.46	.343	20.888	0.000
توافر عناية مهنية كافية	24	4.43	.403	17.429	0.000
امتداد نطاق عمل التدقيق الداخلي	24	4.17	.333	17.146	0.000
الأداة ككل	24	4.42	.305	22.857	0.000

يلاحظ من الجدول رقم (9) أن الوسط الحسابي بلغ (4.42) عنـــد انحـــراف معيـــاري (0.305) وبلغت قيمة ت المحسوبة (22.857) عند مستوى دلاله (0.000) وهو أدنـــى مـــن مستوى دلاله (α=0.05) ، وتكون داله إحصائيا وبالتالي ترفض الفرضـــية العدميـــة ونقبـــل الفرضية البديلة والتي تنص على (إن إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضـــر فعالة في تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها أثناء القيام بأعمال التدقيق الداخلي) ، وبهذا فان هناك اهتمام كبير من قبل دائرة التدقيق الداخلي في الحرص على تطبيـــق جميـــع معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها وإدراكها بان جميع هذه المعايير مترابطة مع بعضـــها البعض ، وأن الادارة العليا تركز على استقلالية ودعم التدقيق الداخلي عند القيـــام بواجباتـــه ومسؤولياته.

المبحث الثالث

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

ثانياً: التوصيات

المبحث الثالث

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

جاءت هذه الدراسة لتقييم فاعلية التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر، و في ما يلي ملخص لما أسفرت عنه الدراسة من نتائج:

إن قياس فعالية إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر يتحقق من خلال تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها، ومن المتعارف عليه أن معايير التدقيق الداخلي متشعبة وقد تكون المعرفة والإلمام بالمعايير قليله. وهذه الدراسة توصلت إلى أن إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر تطبق المعايير، وتعمل على تحسين عملها، مما ينعكس، ويكون له الأثر الواضح على أداء المجموعة وذلك من خلال النتائج التاليه:

1- يوجد فعالية عند إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر في تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها، وذلك من خلال التأكد من قيام إدارة وموظفي التدقيق الداخلي في تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها ، ولعل هذه الفعالية تعود إلى التخصص الفعلي للعاملين بدائرة التدقيق الداخلي، فمدير التدقيق الداخلي يحمل شهادة المحاسب القانوني الأمريكي (CPA) ، وأنة يتم إعطاء دورات تدريبية مستمرة في مجال التدقيق للعاملين في دائرة التدقيق.

2- يوجد استقلالية للمدقق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر، وذلك من خلال أن دائرة التدقيق الداخلي في المجموعة هي وحدة مستقلة بحد ذاتها ، و توفر النزاهة والموضوعية والاستقامة والولاء عند إدارة وموظفي التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر ، وذلك من خلال أن تبعية دائرة التدقيق الداخلي إلى رئيس مجلس الإدارة مباشرة، وقيام لجنة التدقيق بالاطلاع على كافة تقارير التدقيق الداخلي، ومناقشتها، والعمل على تنفيذ التوصيات المقترحة من قبل المدققين الداخليين.

3- يوجد عناية مهنية كافية عند إدارة وموظفي التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر، وذلك من خلال حرص دائرة التدقيق على بذل العناية المهنية اللازمة عند القيام بأعمال التدقيق المختلفة ، و بناء خطة التدقيق بالاعتماد على تحديد مستوى الأعمال الواجب إنجازها بشكل مهم ، وتوصيل المعلومات والتقارير إلى الإدارات المختلفة، وبالوقت المناسب.

4- لا يوجد نطاق محدد لعمل دائرة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر، وذلك من خلال التحقق من جميع الأنظمة المطبقة، وتماشيها مع متطلبات الشركة والقانون المحلي ، وإن جميع الأنشطة والأنظمة الداخلية خاضعة لتقييم إدارة التدقيق الداخلي.

5- يوجد تخطيط لأداء أعمال التدقيق عند إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر، وذلك من خلال تقديم تقارير فعالة لإدارة الشركات ، والعمل على مناقشة ومتابعة الإدارات المختلفة بأي توصيات يقوم بتقديمها المدققون الداخليون ، وإن تقارير التدقيق الداخلي تتسم بالموضوعية والوضوح.

6- يوجد إدارة فعالة في دائرة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر وذلك من خلال نشاط دائرة التدقيق الداخلي الملحوظ والمهم ، وتمتع إدارة وموظفي التدقيق الداخلي بالمعرفة العلمية والنظرية والمهارات الأساسية لممارسة مهنة التدقيق الداخلي.

ثانياً: التوصيات

بناء على ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج سيتناول الباحث في هذا القسم منها بالتوصيات التي، من خلال الأخذ بها وتطبيقها، يتم العمل على رفع درجة فاعلية التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر ، وتتمثل هذه التوصيات بما يلي :

1- الاستمرار والعمل على تدعيم دائرة التدقيق الداخلي في سياسات التدريب والتأهيل العلمي المستمر لموظفي دائرة التدقيق الداخلي.

2- الاستمرار في تعزيز إستقلالية المدققين الداخليين، واستمرارية تبعية دائرة التدقيق الداخلي إلى لجنة التدقيق.

3- ضرورة تعرف و إعلام المدققين الداخليين إلى المستجدات التي تحيط بعمل الشركة والخطط المستقبلية لتطوير الشركات في المجموعة ، وطبيعة العقود والاتفاقيات المبرمة أو المزمع إبرامها ، مما يمكن المدققين الداخليين من مواكبة تطور الشركة.

4- عرض نموذج التدقيق الداخلي والذي يمثل فعالية التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر وأن يعمم على الشركات الأخرى التي تعمل في نفس القطاع.

المراجع

المراجع العربية:

اـ الكتب:

الاتحاد الدولي للمحاسبين، (2005) إصدارات المعايير الدولية للممارسة أعمال التدقيق والتأكيد وقواعد أخلاقيات المهنة ، ترجمة المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، ط 1.

الاتحاد الدولي للمحاسبين،(2008) ، إصدارات المعايير الدولية لممارسات أعمال التدقيق والتأكيد وقواعد أخلاقيات المهنة، ترجمة المجمع العربي للمحاسبين القانونيين،ط1.

التميمي، هادي التميمي، (2004) ، مدخل الى التدقيق ، عمان ، الاردن ، دار وائل للنشر.

القاضي ، حسين يوسف و دحدوح ، حسين أحمد وقريط ، عصام نعمة، (2008) التدقيق الداخلي ، (ط1) ، دمشق : منشورات جامعة دمشق مديرية الكتب و المطبوعات .

القاضي ، حسين يوسف ودحدوح ، حسين احمد، (1999) اساسيات التدقيق في ظل المعايير الامريكية والدولية ، عمان ، الاردن، الطبعة الاولى.

الصبان، محمد سمير، وآخرون (1996). الرقابة والمراجعة الداخلية مدخل نظري تطبيقي، الاسكندرية، الدار الجامعية.

الوردات، خلف عبد الله،(2006) التدقيق الداخلي بين النظرية والتطبيق وفقا لمعايير التدقيق الداخلي الدولية .عمان الأردن.مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع

الصحن، عبد الفتاح محمد، (2008) المراجعة التشغيلية والرقابة الداخلية، الإسكندرية : الدار الجامعية.

الزعبي ، محمد مصطفى، (2006). التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss،عمان:مكتبة وائل.

العمرات، أحمد صالح (1990) .المراجعة الداخلية الإطار النظري والمحتوى السلوكي، عمان: دار البشر للنشر والتوزيع.

محمد، السيد محمد ،(2008) المراجعة والرقابة المالية المعايير والقواعد ، القاهرة، دار الكتاب الحديث.

ب-الرسائل الجامعية:

ازمقنا ، تيسير احمد (1994) . تعزيز قبول التدقيق الداخلي في الشركات المساهمة العامة الأردنية . رسلة ماجستير . الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن .

ابو حشيش ، خليل عواد (1994) . التدقيق التشغيلي الشامل على أموال المجالس البلدية في الأردن . رسالة ماجستير . الجامعة الأردنية ، عمان ، الاردن .

أبو زر، عفاف إسحق محمد (2006) .استراتيجية مقترحة لتحسين فاعلية الحاكمية المؤسسية في القطاع المصرفي الأردني .أطروحة دكتوراه .جامعةعمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن

الشمري، حمود عصمان (2006) . تقييم فاعلية التدقيق الداخلي في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية بدولة الكويت. رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن

الفرجات ، احمد خليل موسى (2003) . تقييم فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في الجامعات الاردنية الرسمية ، رسالة ماجستير ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا .عمان ، الاردن .

الهنيني، إيمان أحمد (2004) .تطوير نظام للحاكمية المؤسسية في الشركات المساهمة العامة الأردنية لتعزيز استقلالية مدقق الحسابات القانوني .أطروحة دكتوراه .جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

حسون ، عتاب يوسف (2007)، تقييم كفاءة معايير التقييم المالي والاداري المستخدمة في قطاع النقل البحري ، رسالة ماجستير ، جامعة تشرين ،سورية.

خريسات، حنان فرحان ،(1993)، تقويم فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية ،رسالة ماجستير -،الجامعة الأردنية ،عمان ، الأردن.

خشارمة ، صهيب حسين (2005) . العوامل المؤثرة في تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها حالة الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية . رسالة ماجستير . جامعة اليرموك ، اربد ، الاردن .

زيدان ، زياد امين (2001) . تقييم أنظمة الرقابة الداخلية في الجامعات الخاصة الأردنية ، رسالة ماجستير . جامعة آل البيت ، المفرق ، الاردن .

شحروري ، محمود عبدالرحيم محمود (1999). مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك الاردنية . رسالة ماجستير . جامعة آل البيت ، المفرق ، الاردن .

عبد المغني، فضل علي عبد الفتاح (2003) مدى تدقيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية اليمنية .رسالة ماجستير .جامعة اليرموك .إربد .الأردن.

مقداد، عمر يوسف محمد (2002) .المهنية لدى المدققين الداخليين في البنوك الأردنية وعلاقتها بمخرجات العمل دراسة ميدانية .رسالة ماجستير .جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

مقطش ، رهام سليمان (2006) . نموذج مقترح لتحديد العوامل المؤثرة في موضوعية المدققين الداخليين في الشركات المساهمة العامة الأردنية ، رسالة ماجستير. جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، عمان ، الأردن.

ج- الدوريات:

جمعة، احمد حلمي، (2004) التحكم المؤسسي وأبعاد التطور في إطار ممارسة مهنة التدقيق الداخلي، المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة، العدد 2.

جمعة، احمد حلمي، (2006) إدراك الإدارة العليا لتطوير المعرفة في مهنية التدقيق الداخلي وتأثيرة على دور المدقق الداخلي ، دراسة تحليلية إختبارية في منظمات الأعمال الأردنية، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، العدد 1(13).

دهمش نعيم، و قراميش ،(2005) دور تكنولوجيا المعلومات في رفع كفاءة نظم الرقابة الداخلية لدى الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة، إربد للبحوث والدراسات، المجلد التاسع، العدد الأول.

العسعس، علي حسين ، واحمد ، محمد احمد ، (1996) اساسيات الرقابه الداخليه في البنوك التجاريه .ادارة الشوؤن الاداريه دوره تدريبيه.

د – مصادر الانترنت

عادل، احمد عادل(2008)، إدارة الذات والتطوير لشخصي ، تنمية بشرية.

http://www.tech.nical.ly/index.php?action=viewArticles&articleId=56

العتيبي، ناصر حمود العتيبي (2003) ، مقال حول الفاعلية والكفاءه، مجلة كلية الملك خالد العسكرية ، 2003، العدد 73.

www.KKmaq@hotmail.com

ادارة التربية والتعليم في القصيم (السعودية) مقال عن الفعالية والكفاءة في الادارة 2008.

http://www.qassimedu.gov.sa/edu/showthread.php?p=170492

الخالدي ، ناهض نمر (2009) ، نظام الرقابة الداخلية.

www.ibtesama.com/vb/attachments/6900d1247333272t

المراجع الأجنبية:

American Accounting Association, Statement of Basic Auditing Concept, AAA, New, York, 1973.

The Institute of Internal Auditors, Statement of Internal Auditors Standards, IIA, Florida, 1982.

Cahill, Edward (2006). Audit committee and internal audit effectiveness in amultinational bank subsidiary: acase study. Journal of banking regulation vol 7 p160-179

Holzinger A (1999) the New Internal Auditing Function "Internal Auditor" Vol.56, Issue 3, PP 11-15.

Chatter M and Swiinger I.S (2000) Internal Auditing in Community Financial Institution. Community Banker, Vol.9, Issue.7, PP.34-44.5

Hermanson, Heather (2000) Information Technology – Related Activities of Internal Auditors, Vol. 15 Issue.

Edward E. D. (2001) Internal Auditing in Banking Industry, Bank Accounting and Finance. Vol. 15 Issue. 1, PP. 63 – 68.

Colbert I.J. (2002) Furnishing A contexts for Internal Audit Work. Vol. 6 Issue . 5, PP. 34-43.

Alvin A. Arens & James K. Loebbecke, Auditing: An Integrated Approach.

COSO, (1994), Internal Control – Integrated Framework, (Framework and Reporting to External Parties), The Institute of Internal Auditors.

AII,2004, The Professional Practices Framework, Practice Advisory, January 2004. www.Theiia.org

IIA (2007). Institute of Internal Auditors. USA E Mail: standards@theiia.org.

Chambers A.D, et, (1990), Internal Auditing, Pitman publishing, London.

المـــلاحـــق

ملحـــق (1)

نبذة عن مجموعة شركات أبو خضر

تأسست مجموعة أبو خضر في عام 1937 بإدارة نقولا أبوخضر الأول، والذي بدأ بتجارة قطع غيارالسيارات في فلسطين والأردن وبعدها التحقت به الأجيال اللاحقة من العائلة، وفي الوقت الحاضر يدير المجموعة الجيل الثالث من عائلة أبوخضر والذي قام بتطوير المجموعة وتوسيع مجالها ليشمل قطاعات مختلفة.

تعتبر مجموعة أبو خضر من المؤسسات الرائدة والمهمة في مجال الأعمال التجارية في منطقة الشرق الأوسط من خلال نشاطها في فلسطين ومصر والإمارات العربية المتحدة ولبنان، وتضم المجموعة عدداً من الشركات المتكاملة والمتخصصة في مجالات متنوعة، وتحت إدارات مستقلة تؤمن هيكلاً لامركزياً يجعل لكل شركة استراتيجية خاصة تمكنها من التركيز على فئات السوق والعملاء المتعلقة في مجالها.

وقد حققت المجموعة نمواً ملحوظاً في نشاطها فهي تتكون من 12 شركة متنوعة المجالات، لتشمل قطاع وكالات السيارات، وقطع غيار السيارات والزيوت والإطارات، وصناعة البطاريات، والنقل العام، وتأجير السيارات، والتأجير التمويلي، والعقارات، والتدريب. ويبلغ عدد العاملين في مجموعة أبوخضر ما يقارب (1275) موظفاً بمختلف الشركات في المجموعة.

- وكالات السيارات:

تضم مجموعة أبو خضر عدداً من الوكالات العالمية والتي تشمل سيارات بأنواع وأحجام متعددة لتلبي احتياجات وأذواق السوق المختلفة، وقد خصصت المجموعة معارض فخمة مجهزة بمرافق متطورة، لتجعل من شراء السيارة خبرة فريدة وممتعة.
وتتوزع الوكالات على 3 شركات مختلفة كالتالي:

1- شركة تجارة المركبات متسوبيشي فوزو: في عام 1987 بدأت مجموعة أبو خضر ببيع حافلات وشاحنات متسوبيشي فوزو لتصبح بذلك الأكثر انتشاراً في مجالات النقل والشحن.

2- شركة الآليات الرائدة : في عام 1998 حصلت مجموعة أبو خضر على وكالة أوبل والتي أصبحت من أكثر السيارات الأوروبية مبيعاً في الأردن.
وفي عام 2002 توسعت المجموعة في مجال وكالات السيارات والتي تتمثل بسيارات (كاديلاك ،همر ، جي إم سي)، وقد حققت نجاحات كبيرة، وساهمت في انتشار السيارات الأمريكية وازدياد حصتها في السوق.

3- شركة الآليات والمعدات فيات أوتو: في عام 2003 انضمت وكالة سيارات فيات إلى المجموعة والتي ساهمت في تكملة المجال الذي تشغله المجموعة من الوكالات.

- مراكز الصيانة:

تدير مجموعة أبو خضر عدداً من مراكز الصيانة المتطورة في مناطق صناعية مهمة لخدمة وكالات السيارات التي تمثلها. وتكون مراكز الصيانة مجهزة بأدوات وأجهزة حسب مواصفات ومقاييس عالية، لتواكب التطور في تكنولوجيا السيارات في العالم، ويقدم المركز صيانة كاملة لمعظم وكالات المجموعة من خلال الكوادر المؤهلة والمدربة.

4- قطع الغيار:

تعتبر شركة قطع الغيارمن الشركات الرائدة في مجال قطع غيار السيارات والواسعة الانتشار في المنطقة وتسعى المجموعة من خلال فروعها إلى أن تغطي معظم قطع الغيار لكافة السيارات بغض النظر عن نوعها أو حجمها، لتشمل قطع نظام التعليق، والكوابح، ونقل الحركة، والمحرك، والكهرباء، والإنارة، فضلاًعن الفلاتر، والأقشطة، والبيل.

وتتمتع المجموعة بشبكة توزيع قوية توفر تغطية شاملة لكافة المناطق الصناعية في الأردن. ويتم تخزين البضائع في مخازن مجهزة بأنظمة متطورة لتضمن الخدمة الأفضل والأداء الأمثل للعمليات.

تمثل مجموعة أبو خضر عدداً من وكالات الإطارات العالمية من ألمانيا، واليابان، وكوريا، والصين لتغطي قطاعات متعددة في السوق الأردني. ويشرف على تطوير خط الإطارات فريق مدرب ومحترف من الخبراء المتخصصين في هذا المجال، والذي يعمل باستمرار على استحداث أسواق وفرص جديدة. وتحرص مجموعة أبو خضر على تقديم خدمات متكاملة من خلال مركز صيانة متخصص للإطارات في الأردن مجهز بأحدث الأجهزة والمعدات، التي تهدف إلى إرضاء حاجات العملاء. ويعمل هذا المركز على بيع، وتركيب، وفحص، وصيانة، الإطارات، فضلاً عن بيع بعض الإكسسوارات، والسلع المكملة.

5- الزيوت:

تقدم شركة الزيوت عدداً من منتجات الزيوت المعدنية والصناعية ومواد التشحيم في الأردن والمنطقة. واكتسبت الشركة على مدى السنين سمعة، وخبرة واسعة في قطاع الزيوت وقد أثبتت جدارتها وكفاءتها مما أدى إلى حصولها على حصة مهمة من السوق الأردني.

6- المحروقات:

وقد قامت المجموعة بتطوير مشروع بناء وإدارة سلسلة من محطات المحروقات في الأردن كجزء من خطط التوسعة للمجموعة واستغلال الفرص في السوق. ويتوقع أن يبلغ عدد المحطات ما يقارب 25 محطة خلال خمس أعوام قادمة، والتي ستعمل وفق العلامة التجارية جلف (Gulf).

7- صناعة البطاريات:

تم تأسيس الشركة الدولية للبطاريات السائلة في عام 1995 بهدف صناعة بطاريات السيارات وفق المواصفات العالمية.

وتسعى الشركة الدولية للبطاريات السائلة إلى توسعة المصنع لزيادة الإنتاجية، وبالتالي تلبية احتياجات السوق المتزايدة في المنطقة. كما تخطط الشركة لتأسيس مصنع لصناعة البطاريات المغلقة لمواكبة التطور في تكنولوجيا السيارات الحديثة.

وانطلاقاً من إيمان الشركة بضرورة توفير المواد الخام اللازمة للصناعة فقد تم إنشاء مصنع لإعادة تدوير البطاريات التالفة لغرض إستخراج مادة الرصاص، والتي تشكل ما يقارب 70% من المنتج النهائي، وقد حرصت الشركة على أن تكون جميع الآلات مجهزة بنظام تنقية وفلترة متقدم يضمن أقل نسبة ممكنة من الانبعاثات وتوفير بيئة مناسبة للعمل.

8- النقل العام:

تأسست الشركة المتكاملة للنقل المتعدد في نهاية عام 2005 كشركه مساهمة عامة ، وتضم الشركة ضمن مساهميها الكبار أمانة عمان الكبرى، لتتحكم بما يقارب 70% من قطاع النقل في مدينة عمان.

وتغطي حافلات هذه الشركات كافة خطوط منطقة شمال وغرب عمان، والعديد من الخطوط الأخرى، مثل الخطوط الدائرية التي تربط أغلب مناطق العاصمة وضواحيها فضلاً عن بعض الخطوط في منطقة جنوب عمان . ويبلغ أسطول الشركة المتكاملة للنقل المتعدد حالياً حوالي 420 حافلة حديثة تخدم منظومة مهمة من الخطوط والمناطق الرئيسية بكفاءة عالية ويتراوح عدد الركاب اليومي الذي يتم نقلـــــه ما بين (170,000 – 200,000) راكب في اليوم، وتقطع حافلاتها يومياً في خدمة خطوطها حوالي (100,000) كيلو متر.

لدى الشركة فضلاً عن خطوط النقل العام المنتظمة فرع تأجير الحافلات الذي يحوي (30) حافلة بمواصفات سياحية تعمل ضمن عقود خاصة لنقل موظفي العديد من الشركات من وإلى أماكن عملهم يومياً.

9- تأجير السيارات:

بترخيص من شركة U-SAVE تم تأسيس الشركة الموحدة لتأجير السيارات لخدمة عملاء المجموعة بتميز. وتتنوع الخدمات لتشمل التأجير، والتوصيل، والبرامج السياحية للزوار ورجال الأعمال، والتي تقدم بأسعار منافسة ومنطقية.

ومن الجدير بالذكر بأن الشركة تقدم خدمات إضافية لعملائها من خلال الصيانة على الطريق وتوفير السيارة البديلة في حالة الانقطاع. كما تعمل الشركة على صيانة وتجديد أسطولها بشكل مستمر للتأكد من جاهزيته بشكل دائم، وضمان تلبية العملاء ورضاهم.

10- التأجير التمويلي:

بدأت الشركة المتكاملة للتأجير التمويلي بتأجير المركبات والمعدات عبر الأردن منذ عام 2004 كأحدى الشركات الواعدة العاملة ضمن مجموعة أبو خضر.

وتقوم الشركة بتمويل السيارات والآليات إلى المعدات الطبية؛ و توفر الشركة المتكاملة للتأجير التمويلي مجالاً واسعاً من الحلول التمويلية المصممة لإرضاء احتياجات العملاء على مستوى الأفراد وأساطيل الشركات، مبتعدة عن المتطلبات الإلزامية لدى المؤسسات التمويلية الأخرى ومحافظه على الاستقرار الثابت والراسخ ،و توفر الشركة المتكاملة للتأجير التمويلي برامج تمويلية تصل نسبتها إلى 100% تتميز بأسعارها التنافسية مع ثبات الفائدة، بالإضافة إلى موعد الدفعات المصمم خصيصاً لاحتياجات العملاء المختلفة.

تقدم الشركة المتكاملة للتأجير التمويلي لعملائها العديد من الميزات، من ضمنها: المحافظة على رأس المال والسقف الائتماني بالتزامن مع الحد من المصاريف، بحيث تشكل الشركة مصدراً مالياً موثوقاً به للشركات والمؤسسات ملبيةً بذلك الاحتياجات قصيرة الأجل مع ضمان الحفاظ على رأس المال والحسابات الائتمانية لتلك الشركات، وتقدم الشركة خيار اشتمال الدفعات الشهرية على العديد من الخدمات مثل الصيانة والتسجيل والتأمين بحيث تقلل النفقات وأية مصاريف مستقبلية. وتعتبر الشركة المتكاملة للتأجير التمويلي شركة مساهمة عامة.

11- التعليم:

أنشئ مركز الصوت والصورة – تحت مظلة مجموعة أبو خضر – عام 1984 بترخيص من المركز الرئيسي في لندن، وترخيص من وزارة التربية والتعليم.

يطرح المركز دورات بنظام كامل أو جزئي في دراسات الكمبيوتر والسكرتاريا والإدارة المكتبية واللغة الإنجليزية بمواعيد مختلفة وعلى مدار العام. وقد حقق نظام الدورات الكاملة نجاحاً ملحوظاً ، ومن أهم ما يميز المركز طريقة تعلم الطباعة الالكترونية بالصوت والصورة، يخّرج المركز ما معدله 230 طالباً وطالبةً في نظام الدورات الكاملة سنوياً، يتمتعون جميعهم بلغة إنجليزية قوية، ومهارات كمبيوتر وسكرتاريا عالية، مما يوفر لهم افضل فرص العمل في هذا المجال.

هذا وقد حظي المركز بالرعاية الملكية السامية والحضور الشخصي لكل من جلالة الملكة رانيا العبد الله وسمو الأميرات هيا بنت الحسين، ثروت الحسن، عالية الفيصل، وسمية بنت الحسن المعظمات في عدة مناسبات رسمية للمركز. الأمر الذي زاد من الحماس والإصرار على تقديم أفضل نوعية من التعليم والتدريب لخدمة أفراد المجتمعً.

12- تطوير الأراضي والاستثمار:

تأسست الشركة عام 2005 بهدف ابتكار مشاريع عقاريه عالية المستوى في الاردن، مع التركيز على المشاريع السكنية والتجاريه. كما وأدرجت الشركة في سوق عمان المالي تحت رمز ATTA.

تمتلك الشركة حالياً ثلاثة مشاريع رئيسية قيد الإنشاء؛ بالإضافة إلى العديد من المشاريع في مراحل التخطيط ، وتتمتع الشركة المتكاملة لتطوير الاراضي والاستثمار بنمو ونجاح رائعين بحيث تفخر بإنجازاتها، والتي لم تكن لتبصر الضوء لولا فريق العمل المحترف المكون من خبراء عقاريين وخبراء تطوير الأعمال، الذين يعملون يداً بيد لتقديم كل ما هو مميز للزبائن.

الشركة المتكاملة لتطويرالاراضي والاستثمار دائمة البحث عن فرص استثمار جديدة وحيوية، مع التركيز على إنهاء مشاريعها القائمة في الوقت المحدد.

قامت الشركة المتكاملة لتطويرالاراضي والاستثمار بافتتاح الشركة المملوكة سيتي بلكس عام 2006. وتعتبر شركة سيتي بلكس الأولى من نوعها في مجال تقديم الخدمات العقارية في الأردن؛ باستخدام موقع متطور على شبكة الانترنت، مما يسهل على الزبون الحصول علـــى معلومات مفيدة عن العقارات في الأردن، كما يمكن لهذا الموقع أن يظهر ملايـــين العـــروض المزودة بخرائط وأشرطة.

ملحق (2)

الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة جدارا

كلية الدراسات الإقتصادية والإدارية

قسم المحاسبة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

السيد....... / المحترم.

يسعدني اختيارك ضمن عينة الدراسة والتي تهدف إلى " تقييم فعالية التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر "

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة.

إن تعاونكم في تقديم المعلومات المطلوبة في الاستبانة وإجابتكم عن الأسئلة بالدقة والموضوعية المعهودة بكم سيسهم في تحقيق أهداف هذه الدراسة والخروج بنتائج أفضل لها ، علما بان المعلومات التي ستدلون بها ستعامل بسرية تامة ، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

شاكرين لكم حسن تعاونكم في توفير جزء من وقتكم الثمين

الباحث

محمد تيسير طاهر دعمه

القسم الأول: معلومات عامة:

القطاع الذي تنتمي له الشركة

تجاري (تمويلي) ❑ خدمات ❑ العقار ❑ تعليمي ❑

المعلومات الشخصية :

الجنس: ذكر ❑ أنثى ❑

المركز الوظيفي:

مدير عام ❑ مدير مالي ❑ مدير مبيعات ❑

مدير شؤون موظفين ❑ مدير التدقيق الداخلي ❑ مدقق داخلي ❑

أخرى (يرجى ذكرها......................) ❑

عدد سنوات الخبرة العملية :

من 1 - أقل من 5سنوات ❑ من 5- أقل من 10 سنوات ❑ من 10 – أقل من15سنه ❑

من 15 – أقل من 20 سنة ❑ أكثر من 20 ❑

العمر:

من 25 - 30 سنه ❑ من31- 35 سنة ❑ من 36-45 سنه ❑ أكثر من 45 سنه ❑

المؤهل العلمي:

بكالوريوس ❑ دبلوم بعد البكالوريوس ❑

ماجستير ❑ دكتوراه ❑

التخصص العلمي:

محاسبه ❑ اقتصاد ❑ علوم مالية ومصرفيه ❑

إدارة أعمال ❑ هندسة ❑ أخرى اذكرها................❑

هل تحمل شهادات مهنية (إن وجدت):

اذكرها رجاءاً .... ❑

القسم الثاني: أسئلة الاستبيان

يرجى وضع إشارة (✓) حول درجة موافقتك على كل سؤال من الأسئلة التالية:

المجال الأول: ما مدى استقلالية المدقق الداخلي في مجموعة شركات أبو خضر؟

	البيـــــــــــــــان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
1	يرتبط مدير التدقيق الداخلي بشكل مباشر مـــع مجلس الإدارة.					
2	اتصال مدير التدقيق الـــداخلي يكـــون بشـــكل مباشر مع المدير العام بالشركة.					
3	تتعاون كافة المستويات الإدارية مع مـــوظفي التدقيق الداخلي.					
4	يعطى موظفو التـــدقيق الـــداخلي الصـــلاحية الكافية للقيام بأعمالهم بكفاءة عالية.					
5	إن دائرة التدقيق الداخلي هي وحدة مستقلة في الهيكل التنظيمي للمجموعة.					
6	إن المدققين الداخليين يتمتعون بالنزاهة والولاء عند قيامهم بواجباتهم ومسؤولياتهم .					
7	إن المدققين الداخليين يتمتعون بالموضـــوعية والاستقامة عند قيامهم بواجباتهم ومسؤولياتهم.					

المجال الثاني : إلى اي مدى يتوفر عناية مهنية كافية في إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر؟

	البيـــــــــــــــان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
1	المدققين الداخليين لديهم إلمام كاف بالمحاسبة والإدارة والاقتصاد والقانون.					
2	يتم بناء خطة التدقيق بالاعتماد على تحديـــد مستوى الأعمال الواجب إنجازها بشكل مهم.					

3	تتضمن خطة التدقيق تحديد زيارات أكثر لمراكز العمل ذات المخاطر المرتفعة من تلك المراكز ذات المخاطر الأقل.					
4	يتم تعديل خطة التدقيق الداخلي المعدة سنوياً بناءً على التغييرات الهامة في بيئة العمل ومدى تأثيرها على المخاطر التي تتعرض لها الشركات في المجموعة.					
5	المدقق الداخلي قادر على التعامل مع الموظفين في الدوائر الأخرى والاتصال بهم بصورة فعالة.					
6	إن المدقق الداخلي يحتفظ بعلاقات طبيعية مع الجهات التي يقوم بتدقيق أعمالها.					
7	إن المدقق الداخلي يحرص على بذل العناية المهنية اللازمة عند قيامة بعمله.					
8	إن المدقق الداخلي يقوم بإعلام الإدارة العليا عن النواحي التي لا تزال تعاني من مشاكل من أجل معالجتها.					
9	المدقق الداخلي يتحقق من توصيل المعلومات الملائمة داخل الهيكل التنظيمي للشركة ومجلس الإدارة.					
10	إن المدقق الداخلي يتحقق من توفير وتوصيل المعلومات للإدارة و إلى المستويات الإدارية المختلفة بالوقت المناسب.					

المجال الثالث : إلى أي مدى يمتد نطاق عمل التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر؟

	البيـــــــــــان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
1	المدقق الداخلي يقوم بالتحقق من الأنظمة المطبقة وتحديد مدى تطابقها مع الخطط والإجراءات والقوانين المحلية والنظام الداخلي للشركة.					

	البيـــــــــــــــــــــان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
2	إن جميع الأنظمة الداخلية والأنشطة داخل الشركة خاضعة لتقييم المدقق الداخلي.					
3	المدقق الداخلي يقوم بمراجعة النظام الداخلي للشركة للتأكد من انسجامها مع القوانين والأنظمة والخطط والسياسات و الإجراءات.					
4	إن المدقق الداخلي يتأكد من أن الوسائل المستخدمة في حماية الأصول فعالة بطريقة جيدة.					
5	المدقق الداخلي يقوم بالتأكد من وجود الأصول بإجراء الجرد المفاجئ لها ومطابقتها مع السجلات.					
6	إن المدقق الداخلي يتحقق من كفاءة العاملين ومهاراتهم لإنجاز الأعمال والإلتزام بالسياسات والإجراءات الموضوعة من قبل الشركة.					
7	المدقق الداخلي يساهم في تحديد المخاطر التي تتعرض لها الشركة.					
8	المدقق الداخلي يساهم بتحديد ومراقبة مواطن الضعف في الشركة، والتي من الممكن أن تزيد من المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها الشركة.					
9	المدقق الداخلي يقيس الأداء الفعلي ويقوم بمقارنته بالأداء المخطط له وفقا للموازنات التخطيطية.					
10	المدقق الداخلي يتأكد من وجود لائحة للسلوك في الشركة تركز على النزاهة والقيم الأخلاقية.					
11	المدقق الداخلي يتأكد من وجود سياسات تضمن تعميق القيم الأخلاقية والسلوكية لدى العاملين في الشركة.					

	البيــــــــــــــــان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
12	أن المدقق الداخلي يتأكد من موضوعية ونزاهة العاملين في الشركة.					

المجال الرابع : هل هناك تخطيط لأداء أعمال التدقيق عند إدارة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر؟

	البيــــــــــــــــان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
1	تقدم دائرة التدقيق الداخلي تقارير فعالة لإدارة الشركة.					
2	يتم مناقشة الإدارة والجهة المسئولة عن أي ملاحظات يوصي بها المدقق الداخلي قبل وضعها بشكل نهائي في التقرير.					
3	إن التدقيق الداخلي يحتفظ بأوراق العمل التي تدعم النتائج والتوصيات الواردة في التقارير.					
4	إدارة التدقيق الداخلي تتأكد من أن التقارير دقيقة وموضوعية وواضحة وموجزة وبناءة قبل اعتمادها بشكل نهائي.					
5	دائرة التدقيق الداخلي تقوم بمتابعة تقاريرها للتأكد من أن الإجراءات والتوصيات بشأن الأعمال قد تم تنفيذها.					
6	إن المدقق الداخلي يتأكد من كفاية الوثائق والمستندات والسجلات في الشركة.					
7	إن المدقق الداخلي يتحقق من الوسائل الإلكترونية التي تستخدم لتسجيل العمليات وكيفية معالجتها ووسائل حفظ المعلومات.					
8	إن المدقق الداخلي يتابع تقارير التشغيل داخل كل قسم وفقاً لنظام الرقابة المطبق في الشركة.					

	البيـــــــــــــــان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
9	إن المدقق الداخلي يتابع أداء الرقابة الداخلية بشكل مستمر ودوري.					

المجال الخامس : هل هناك إدارة فعالة في دائرة التدقيق الداخلي في مجموعة شركات أبوخضر؟

	البيـــــــــــــــان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
1	أن وجود دائرة التدقيق الداخلي في المجموعة (الشركة) أمر هام.					
2	تُعتمد خطة التدقيق الداخلي من قبل مجلس الإدارة قبل القيام بأعمال التدقيق الداخلي.					
3	إن نشاط التدقيق الداخلي في المجموعة ملحوظ ومفيد.					
4	الإدارات المختلفة تدرك أن الهدف من التدقيق الداخلي هو التأكد من الالتزام بالقوانين والأنظمة والخطط والسياسات والإجراءات.					
5	إن الإدارة تدرك أن الهدف من التدقيق الداخلي هو استخدام الموارد المتاحة باقتصاد وفعالية.					
6	إن المدققين الداخليين يتمتعون بالمعرفة النظرية والعلمية والمهارات الأساسية لممارسة مهنة التدقيق.					

أي ملاحظات تجدها هامة تريد إضافتها:

....

....

....

ملحق (3)

قائمة أسماء محكمي أداة الدراسة

جهة العمل	التخصص	الإسم	تسلسل
جامعة جدارا	محاسبة	أ. د . حسين دحدوح	1
جامعة آل البيت	محاسبة	د . جمانة البداينة	2
جامعة جدارا	محاسبة	د . عبيد خفاجي	3
جامعة آل البيت	محاسبة	د . قاسم العواملة	4
جامعة آل البيت	محاسبة	د . محمد علي الروابدة	5
جامعةالشرق الاوسط للدراسات العليا	محاسبة	د . محمد فهمي الزيود	6